Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 13 / 3e trimestre 2013

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

L'enjeu

Réforme des retraites
Une voie étroite

Tendances

Le boom des employés

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 13 —

08
Zoom sur les employés, premier groupe socioprofessionnel en termes quantitatifs.

14
Retour sur les pistes de réforme présentées au gouvernement par la Commission pour l'avenir des retraites, en juin dernier.

26 Focus sur les comités régionaux de coordination de l'action sociale (CRCAS) Agirc-Arrco.

04 / Actualités

- DSN : sept chantiers pour 2016
- Rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale
- Les droits à la retraite acquis au 31 décembre 2009
- Accès à la prestation-conseil en ergothérapie « Bien chez moi »
- Le télétravail fait débat
- Régimes Agirc et Arrco : les résultats 2012

08 / Tendances
Le boom des employés

10 / Le point sur
- Bien vieillir : un partenariat constructif
- Du handicap à l'insertion professionnelle

12 / À venir
Versement mensuel des retraites : un dispositif sur mesure

14 / L'enjeu
Réforme des retraites
Une voie étroite

- Des déficits durables mais surmontables
- Les pistes du rapport de la CAR
- Restaurer la confiance des jeunes générations
- Les mauvaises surprises du modèle allemand

24 / Regards croisés
S'ouvrir aux autres

26 / RC mode d'emploi
Les comités régionaux, au plus près des populations

28 / Droit et réglementation
Taux de cotisation : un relèvement progressif

30 / Jurisprudence
Obligation d'information : une exigence accrue vis-à-vis des organismes de protection sociale

32 / Enquêtes et analyses
Contrats d'objectifs 2011-2014 : bilan à mi-parcours

34 / L'entretien
Gip Info Retraite : 10 ans d'information des actifs

N° 13 — 3e TRIMESTRE 2013
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Claire-Sophie Saint-Amans (p. 4, 7), Nathalie Reboul (p. 5, 6, 10, 26-27), Renaud Chartoire (p. 8-9), Unédite (p. 11, 24-25, 32-33, 34-35), Catherine Favre (p. 12-13), Pierre Bayard (p. 14-19, 22-23), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 28-29), Sophie Michas (p.30-31)
Crédits photos : Gettyimages (p. 1, 2, 6, 10, 15, 16, 18, 21 et 26), Thinkstock (p. 22 et 23), GraphicO (p. 2, 4, 5, 8, 9, 22 et 31), Fotolia (p. 5 et 18), H. Mouillade (p.24) V. Colin (p. 25), F. Séjourné (p. 29) , L. Timon (p.13), X. Renauld (p.20).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : novembre 2013.
No ISSN : 2112-4841.

Gestion des régimes de retraite complémentaire

Un calendrier volontariste

La question de la retraite fait actuellement l'objet de l'attention de tous les médias et de la classe politique. Un projet de loi de réforme des retraites[1] est actuellement discuté à l'Assemblée nationale.

Le texte, une fois adopté, ne manquera pas d'avoir des conséquences de façon directe ou par ricochet sur les régimes complémentaires.

Les régimes Agirc et Arrco obéissent à leur gouvernance propre. Ils ont, par l'accord du 13 mars 2013, pris leurs responsabilités pour rechercher des mesures de rééquilibrage des régimes dans un contexte difficile. À cette occasion, ils ont, dans le cadre de leur gouvernance et du calendrier qui est le leur, estimé urgent d'apporter des réponses volontaristes en termes d'abaissement des coûts de gestion et d'amélioration de la qualité de service.

Les partenaires sociaux ont, à cet égard, prévu dans l'accord du 13 mars 2013 que des travaux seraient engagés dès cette année, l'article 8 de l'accord constituant la feuille de route de ces travaux. Nous vous l'annoncions dans notre précédent éditorial : réunis une première fois le 2 juillet pour enclencher les réflexions et déterminer le *modus operandi*, les partenaires sociaux ont confié au comité de pilotage Agirc-Arrco le soin de proposer les évolutions nécessaires à la rationalisation de la gestion et à la recherche de mesures volontaristes d'abaissement des coûts de gestion de la retraite complémentaire. Le comité de pilotage Agirc-Arrco, réuni en septembre et octobre, puis en novembre, présentera ses préconisations courant novembre dans les domaines suivants : simplification – dans un double objectif de recherche d'économies et d'amélioration du service –, rationalisation des structures, modèle d'organisation et gestion, aspects informatiques et questions relatives aux ressources humaines.

> « Les régimes Agirc et Arrco ont pris leurs responsabilités pour rechercher des mesures de rééquilibrage dans un contexte difficile. »

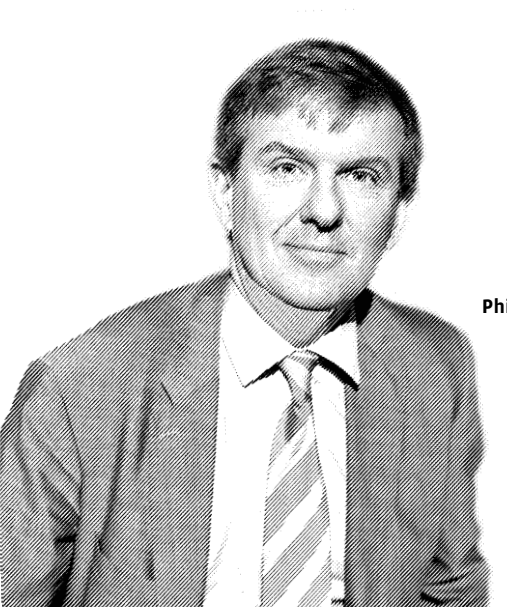
Les partenaires sociaux seront ainsi en mesure de prendre les décisions qui s'imposent. Il en résultera une nouvelle vague de contrats d'objectifs pour la période 2015-2018, aiguillon de la gestion dans le cadre d'une indispensable optimisation du couple coût/qualité.

Une fois prises les mesures sur la gestion des régimes complémentaires, les partenaires sociaux devront tirer toutes les conséquences de la loi de réforme des retraites pour voir ses différents impacts sur les régimes complémentaires, avec bien entendu, en priorité, la question du rééquilibrage des comptes des régimes. Nul doute que nous aurons l'occasion de revenir sur ces questions dans les prochains mois. ●

(1) Un dossier sera consacré au sujet dans le prochain numéro des *Cahiers de la retraite complémentaire*.

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco



Philippe Vivien

Philippe Pihet

DSN —

Sept chantiers pour 2016

En 2016, deux déclarations sociales (DADS-U[1] et Ducs[2]) transmises par les entreprises aux institutions de retraite complémentaire seront remplacées par la déclaration sociale nominative (DSN). Un changement auquel se préparent activement l'Agirc et l'Arrco, depuis 2012. Point d'étape.

Substituer la DSN aux deux déclarations sociales existantes entraîne pour l'Agirc et l'Arrco un changement radical dans les processus de gestion et de recouvrement des cotisations. Après avoir réfléchi en 2012 à l'organisation de ces processus, la direction du produit retraite (DPR) s'est chargée, en 2013, de définir les aménagements administratifs, de gestion et informatiques induits par l'arrivée obligatoire de la DSN dans les institutions de retraite, en 2016.

Au cours des mois de janvier et de février, la DPR a travaillé à l'élaboration de « fiches de chantier » qui, *in fine*, ont permis de dégager sept thèmes principaux de réflexion *(voir Repères)*. La nécessaire remise à plat des procédures a soulevé nombre de questions, résolues en étroite concertation avec les groupes de protection sociale au cours d'ateliers de travail qui se sont tenus entre mars et juin de cette année. Pour chaque thème, un groupe de protection sociale leader a été nommé.

Pour Brigitte Briard, chef de projet DSN à la DPR, *« les directeurs de projet DSN et leurs représentants des groupes de protection sociale se sont beaucoup investis. Les réunions, au nombre de 35 en tout (d'une durée variant d'une demi-journée à une journée entière), se sont déroulées à une cadence soutenue. Nous avons eu affaire à des équipes motivées : les sept ateliers ont remis comme prévu, en fin de parcours, une note de synthèse précisant les principes directeurs et une version enrichie du dossier d'expression des besoins ».*

Au cours de l'été, la DPR a validé l'ensemble des travaux des groupes et les a synthétisés dans un cahier des charges qu'il faut désormais traduire en spécifications informatiques. Les rendez-vous de travail sont pris avec le GIE Alcara. Les groupes participeront à la validation du cahier des charges et des spécificités à prendre en compte. Enfin, de nombreuses mises en situation sont prévues pour évoquer les modalités opérationnelles de démarrage ainsi que les principaux impacts sur l'organisation au quotidien. ●

(1) Déclaration automatisée des données sociales unifiée : chaque année, l'entreprise déclare nominativement les salaires versés, ce qui permet à l'institution de calculer le montant des cotisations dues et de les régulariser en début d'année, et d'inscrire pour chaque salarié le nombre de points obtenus durant l'exercice.
(2) Déclaration unifiée de cotisations sociales : les entreprises déclarent trimestriellement, pour chaque catégorie professionnelle, la masse des salaires et le montant des cotisations à verser.

Repères

Sept thèmes de travail ont été identifiés :

- **relance et contrôle de l'envoi de la déclaration ;**
- **identification entreprise et identification individu ;**
- **calcul des cotisations ;**
- **paiement et comptabilité ;**
- **recouvrement et contentieux ;**
- **interlocution ;**
- **pilotage et statistiques.**

Chaque thème, d'égale importance, est un maillon indissociable du processus métier.

75 % C'est le taux de dématérialisation des échanges entre les entreprises et les organismes de protection sociale atteint fin 2012.

Plus de 18000 parcours de prévention ont été réalisés dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco, en 2012.

— Panorama

Rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale

Mireille Elbaum, présidente du Haut Conseil du financement de la protection sociale, a remis au Premier ministre, le 7 juin 2013, une note d'étape sur la clarification du financement des diverses branches de la protection sociale et la diversification de leurs ressources. Conformément à la feuille de route de la première conférence sociale, le Premier ministre avait en effet saisi le Haut Conseil d'une réflexion globale sur le financement de la protection sociale. Ce travail sera complété par une note sur les conditions de l'équilibre des comptes de la protection sociale, que le Haut Conseil remettra au gouvernement à la fin de l'année 2013.

En savoir +

http://www.securite-sociale.fr/Rapport-etape-HCFi-PS-2013

Les droits à la retraite acquis au 31 décembre 2009

L'échantillon inter-régimes de cotisants 2009 permet de dresser un panorama des droits à la retraite acquis au 31 décembre 2009 par les personnes nées entre 1942 et 1986, au travers des durées d'assurance validées auprès de l'ensemble des régimes de retraite de base. Il en ressort que la durée d'assurance validée par les actifs, à l'âge de 30 ans, est plus faible pour les jeunes générations du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi : elle est de 40,5 trimestres pour la génération 1954 et de 30,6 trimestres pour celle de 1974. Cependant, le nombre de trimestres validés à l'âge de 30 ans remonte légèrement pour la génération 1978 : il atteint en moyenne 31 trimestres. Les personnes nées cette année-là ont pu tirer parti d'une croissance économique plus soutenue au tournant des années 2000, au moment de leur entrée dans la vie active. Elles sont âgées en moyenne de 22,8 ans la première année où elles valident 4 trimestres (contre 20,8 ans pour la génération 1954 et 23,4 ans pour la génération 1974).

Les durées d'assurance validées par les femmes sont toujours inférieures à celles des hommes, mais l'écart diminue nettement au fil des générations ; les femmes participent de plus en plus au marché du travail.

Enfin, les durées validées au titre du chômage indemnisé, de la préretraite, de la formation et de la reconversion augmentent au fil des générations. ●

Accès à la prestation-conseil en ergothérapie « Bien chez moi »

Depuis septembre 2013, les allocataires Agirc et Arrco des régions Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes peuvent accéder à la prestation « Bien chez moi » via le numéro de téléphone 0 810 360 560 qui permet déjà d'accéder aux dispositifs « Sortir Plus » et « Aide à domicile momentanée ». Fin 2013, les allocataires Agirc et Arrco des régions Aquitaine et Centre auront également accès à la prestation.

3 groupes (AG2R La Mondiale, Humanis, Klesia) ont terminé leur déploiement de l'Usine Retraite en 2012.

7 % des retraités âgés de 60 à 69 ans, ayant travaillé après 50 ans, occupent un emploi en 2012 ; une proportion qui a doublé par rapport à 2006.

Prospective —

Le télétravail fait débat

L'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche retraite complémentaire et prévoyance organisait, le 24 juin 2013, un atelier-débat prospectif sur le thème du télétravail. **Un mode d'organisation, souvent informel,** appelé à se développer et à être davantage encadré.

Si le télétravail est pour l'heure réservé à un nombre restreint de salariés, cette nouvelle forme de travail pourrait progresser. C'est ce que révèle l'enquête nationale du tour de France du télétravail 2012[1]. Ce mode d'organisation séduit les salariés contraints à de longs temps de trajet pour se rendre sur leur lieu de travail, mais pas seulement.
Le cadre législatif est récent : la loi Warsmann[2] de 2012 précise que le télétravail est réservé aux salariés qui exécutent leur travail hors des locaux de l'employeur, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Trois grands principes sous-tendent cette forme d'organisation du travail : le volontariat (du salarié et du manager), la réversibilité (à l'initiative du salarié ou de l'employeur) et l'égalité des droits pour le télétravailleur.

Au niveau de la branche, deux entreprises ont, à ce jour, encadré le télétravail par un accord : le GIE Systalians et l'Ocirp. Laetitia Roca, responsable RH, et Thierry Burgan, ingénieur études à Systalians, sont venus témoigner de la démarche entreprise au sein de leur GIE, en octobre 2007 : à la demande de la CFDT, une étude sur le télétravail a été lancée. Puis une équipe projet a été mise en place, qui a abouti à un accord expérimental d'une durée d'un an, signé en décembre 2009. En août 2010, un premier télétravailleur était autorisé à travailler une fois par semaine à domicile, moyennant une pièce réservée à cet effet, l'installation d'une ligne téléphonique professionnelle et un poste de travail à l'identique de celui mis à disposition dans les locaux de l'employeur. Progressivement, 36 salariés (y compris des managers) ont pu accéder à ce dispositif. Ils seront rejoints sous peu par 17 autres collaborateurs.

Quelles sont les raisons du succès du télétravail ? Il permet de réduire le temps de transport, les frais, le stress et la fatigue qui s'y rattachent. De plus, la souplesse de ce mode d'organisation permet de gérer les contraintes personnelles. Des bémols, cependant : le risque d'isolement, au-delà d'un certain nombre de jours travaillés en dehors de l'entreprise, ou encore le risque de travailler au-delà des horaires prévus. ●

(1) Le tour de France du télétravail est organisé par LBMG Worklabs, Neo-nomade, Openscop et Zevillage.
(2) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

En savoir +

→ La synthèse de l'atelier-débat peut être consultée sur le site Internet de l'Observatoire des métiers (http://obsmetiers.rcp-pro.fr).

→ LBMG Worklabs met à disposition sur son site Internet www.tourdefranceduteletravail.fr un livre blanc national sur le télétravail et les nouveaux espaces de travail, ainsi que les résultats de l'enquête nationale du tour de France du télétravail 2012.

« Sortir Plus » : bilan 2012

Avec 13 nouveaux départements couverts au 1er janvier 2012 (Allier, Ariège, Cantal, Corrèze, Creuse, Gers, Haute-Loire, Haute-Vienne, Jura, Landes, Lozère, Nièvre, Tarn-et-Garonne), la généralisation du service « Sortir Plus » à l'ensemble du territoire national est désormais effective. Ce service de transport accompagné a bénéficié, en 2012, à 42 921 personnes âgées de 80 ans et plus, vivant à domicile et en situation d'isolement. La population bénéficiaire – aux trois quarts constituée de femmes – est non cadre à 92 %. Un numéro de téléphone unique (0 810 360 560), mis en place au 1er janvier 2013, permet d'obtenir des informations sur le dispositif, de commander les titres de paiement « Cesu préfinancés » pour régler la prestation à un organisme agréé (temps passé avec l'accompagnateur et transport) et d'organiser chaque sortie.

— Régimes Agirc et Arrco

Les résultats 2012

Compte tenu de la persistance de la crise économique, les résultats des régimes Agirc et Arrco demeurent déficitaires en 2012, avec toutefois une légère amélioration par rapport à l'année 2011.

RÉSULTATS ARRCO (en milliards d'euros)	
Ressources	39,514
Charges	41,919
Résultat technique avant transferts	**- 2,405**
Transferts financiers : - Arrco-Agirc - Contribution d'équilibre de l'AGFF	 - 1,118 1,093
Résultat technique après transferts	**- 2,430**
Produits financiers	1,444
Résultat global de l'exercice	**- 0,986**

+ Les cotisations versées par les entreprises ont progressé de 1,6 % (3,1 % en 2011). Augmentation sensible des cotisations des tiers : hausse des cotisations de l'Unédic, due à l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi. Au global, progression de 2,8 %.

+ Progression des charges de 6,3 %, soit plus du double de l'évolution des ressources.

− Il passe de - 0,988 milliard d'euros en 2011 à - 2,405 milliards d'euros en 2012.

+ En amélioration (+ 0,317 milliard d'euros en 2011), ils compensent la dégradation du résultat technique.

− Le résultat global reste déficitaire en 2012, mais dans une moindre mesure qu'en 2011 (- 1, 695 milliard d'euros).

RÉSULTATS AGIRC (en milliards d'euros)	
Ressources	18,302
Charges	21,931
Résultat technique avant transferts	**- 3,629**
Transferts financiers : - Arrco-Agirc - Contribution d'équilibre de l'AGFF	 1,118 0,391
Résultat technique après transferts	**- 2,120**
Produits financiers	0,521
Résultat global de l'exercice	**- 1,599**

+ Décélération de la hausse des cotisations des entreprises en 2012, avec une augmentation de + 1,3 % (+ 4,7 % en 2011). Les cotisations versées pour le compte des chômeurs par l'Unédic progressent. Progression globale de 2,8 %.

+ Progression des charges de 6,4 %, soit plus du double de l'évolution des ressources.

− Il passe de - 2,807 milliards d'euros en 2011 à - 3,629 milliards d'euros en 2012.

+ En progression (+ 0,009 milliard d'euros en 2011), ils compensent la dégradation du résultat technique.

− Le résultat global reste déficitaire, mais dans une moindre mesure qu'en 2011 (- 1, 774 milliard d'euros).

Repères

→ **Contribution de l'AGFF :** l'AGFF prend en charge le surcoût pour les régimes des charges liées aux départs à la retraite au taux plein, à condition d'avoir la durée d'assurance requise, et des autres mesures d'anticipation de la retraite.

→ **Transferts financiers Arrco-Agirc :** lorsque le plafond de la Sécurité sociale progresse plus vite que le salaire moyen des cadres, la part du salaire soumise à cotisation Agirc diminue. Le transfert versé par l'Arrco limite les déficits des opérations de retraite concernant les salariés relevant de l'article 36.

Sociologie —

Vendeurs, pompiers, gardiens d'immeuble, coiffeurs, caissiers… Derrière cette diversité de métiers se tient aussi une diversité de situations caractérisées pour certains par une grande vulnérabilité.

Le boom des employés

8 194 000

C'est le nombre d'employés, aujourd'hui, en France. Cette catégorie représente le premier groupe socioprofessionnel en termes quantitatifs.

L'importance quantitative des employés – devenus la première catégorie socioprofessionnelle en nombre – dans la structure productive française cache une grande diversité qui en dit long sur l'évolution de notre société.

Cette catégorie rassemble des professions « très variées et souvent mal définies », selon l'Insee. Il est vrai qu'on y trouve un petit peu de tout et que l'image traditionnelle de l'employé de bureau exerçant des fonctions purement administratives est aujourd'hui bien trop réductrice.

Que trouve-t-on donc parmi les employés ? Une foule d'emplois très divers. On trouve bien sûr des secrétaires et des agents de bureau, métiers qui viennent spontanément à l'esprit lorsque l'on se réfère à ce groupe. Mais on y rencontre aussi des agents hospitaliers, des vendeurs, des pompiers ou des gens de maison. Ce n'est pas tout ; n'oublions pas les assistantes maternelles, les filles au pair, les gardiens d'immeuble, les coiffeurs, les veilleurs de nuit, les plongeurs dans les restaurants, les caissiers, et même les agents de surveillance et les militaires non gradés ! En fait, l'une des causes de cette grande hétérogénéité tient au changement de nomenclature, en 1982 ; entre l'ancienne nomenclature de 1954 et la nouvelle, l'une des principales innovations a été d'intégrer dans le groupe « employés » une partie des personnels de service qui, jusqu'alors, formaient un groupe à part. Pour aller à l'essentiel, on pourrait dire que la figure de l'employé traditionnel (un salarié travaillant dans un bureau) laisse place à une multitude de prestataires de services travaillant dans des domaines très différents.

Il y a, aujourd'hui, en France 8 194 000 employés, ce qui représente le premier groupe socioprofessionnel, en termes quantitatifs. Les employés, à eux seuls, constituent ainsi près de 30 % de la population active, alors qu'au sortir de la Seconde Guerre mondiale, ils n'en représentaient pas 15 %.

EN PHASE AVEC LES GRANDES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES

Si les employés ont pris une telle ampleur, c'est que ce groupe a accompagné une grande partie des évolutions sociétales de la seconde moitié du XX^{e} siècle et, en analysant son évolution, c'est une partie de l'histoire du changement social qui se dessine sous nos yeux.

Tout d'abord, les employés sont devenus… des employées. En effet, dans les années 1950, un employé sur deux était une femme ; aujourd'hui, c'est le cas de trois employés sur quatre, sauf dans la

catégorie des policiers et militaires. Le groupe des employés a tellement contribué à la féminisation de la population active qu'aujourd'hui, parmi les femmes de moins de 35 ans ayant un emploi, une sur deux est classée dans les employés !

De même, comme l'écrivait le sociologue Joffre Dumazedier, nous serions entrés dans une « civilisation du loisir ». Or, le développement du groupe « employés » est entre autres dû à celui de la catégorie « personnels des services directs aux particuliers », assez représentative de cet avènement des loisirs puisqu'elle regroupe, par exemple, des emplois de l'hôtellerie et de la restauration, des spécialistes de soins corporels, esthétiques et d'hygiène donnés aux particuliers, et aussi des personnes effectuant pour le compte d'autrui des travaux domestiques. Cette catégorie a ainsi gagné près de 1 250 000 emplois en trente ans, alors même que la catégorie des employés administratifs d'entreprise en perdait 700 000, consécutivement à la rationalisation de l'organisation productive. Car celle-ci a progressivement touché même les échelons administratifs.

Ce développement d'emplois de service est particulièrement frappant dans le secteur social, en réponse entre autres au vieillissement de la population et au besoin croissant d'aides à domicile pour les personnes dépendantes.

UN DÉCLASSEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Enfin, si les Trente Glorieuses ont été caractérisées par la généralisation de l'emploi « typique » (en CDI et à temps plein) et par l'augmentation du pouvoir d'achat, les employés sont un groupe révélateur de la rupture de tendance depuis le milieu des années 1970. Les employés ont ainsi collectivement connu un déclassement social et professionnel. Les catégories d'employés en progression numérique sont celles que l'on peut considérer comme non qualifiées, et qui sont exposées à une vulnérabilité croissante (emplois temporaires, temps partiel subi), telles les assistantes maternelles, les personnels de ménage ou les aides à domicile. Les agents du secteur public ont longtemps été protégés de cette évolution, mais le recours croissant de l'État employeur à des agents non titulaires a fait survenir cette précarisation, même dans le secteur public. À l'inverse, les catégories en faible croissance sont en général celles des professions qualifiées et moins vulnérables (agent administratif, agent de recouvrement des impôts…). Au final, si le monde ouvrier a connu un relatif accroissement de la qualification de ses emplois, c'est l'inverse qui s'est produit dans le monde des employés, tant et si bien qu'il est possible de parler de déversement de l'emploi non qualifié d'un groupe à l'autre. Cette déqualification est aussi liée à la standardisation des tâches, comme on le voit particulièrement dans les centres d'appels ou dans les fast-foods.

Le groupe des employés est sans conteste, derrière sa diversité, en plein essor, mais aussi en pleine mutation, et son évolution en dit long sur le monde dans lequel nous vivons. ●

30 %

Les employés constituent à eux seuls près de 30 % de la population active.

En savoir +

→ Cet article est paru dans un numéro spécial de la revue *Sciences humaines*, intitulé « Qui sont les Français ? Portrait d'une société », n° 237 – mai 2012. http://www.scienceshumaines.com

Bien vieillir —

Pour structurer et développer leurs actions de prévention en faveur des retraités ou des personnes proches de la retraite, les régimes de retraite de base et complémentaires ont noué un partenariat en 2011. La dynamique est lancée et les projets se montent.

Un partenariat constructif

En juillet 2011, l'Agirc, l'Arrco, la MSA et le RSI ont noué un partenariat, sous l'impulsion de la Cnav et en association avec l'Inpes[1], afin de renforcer l'information et la sensibilisation sur le bien vieillir. Ensemble, les régimes ont organisé, le 9 novembre 2012, la première journée nationale inter-régimes du bien vieillir[2]. Alors que se profile la future loi Autonomie et Avancée en âge, les régimes organiseront, le 8 novembre prochain, la deuxième journée inter-régimes, sur le thème de l'adaptation de l'habitat et du développement de nouvelles formes de logement face au vieillissement. Un thème clé des institutions de retraite complémentaire, illustré notamment par le développement de la prestation-conseil en ergothérapie « Bien chez moi ».

DE NOUVEAUX SUPPORTS

Informer les personnes âgées de 58 à 67 ans est l'un des axes prioritaires retenus par les régimes, compte tenu de l'importance de cette période charnière de préparation puis de passage à la retraite. Un document d'information intitulé *Vieillir… Et alors ?* a été réalisé pour les personnes de cette tranche d'âge. Il peut être téléchargé à partir du site Internet www.agircarrco-actionsociale.fr. Début 2014, un deuxième document permettra d'informer les retraités plus fragilisés. En 2014 également, des programmes courts en vidéo pourront être diffusés sur les sites Internet des régimes et, côté Agirc et Arrco, utilisés par les comités

régionaux de coordination de l'action sociale lors des événements qu'ils organisent : ateliers, stages, etc. Destinée aux seniors, cette web série d'une quinzaine d'épisodes sera l'occasion d'aborder différentes thématiques avec humour et pédagogie. Au programme : alimentation, activité physique, activité cérébrale, participation et utilité sociale, vie affective, prévention santé, rythmes et sommeil, estime de soi, vieillissement des sens. À noter : un groupe d'experts[3] a apporté son concours à la réalisation et à la validation des contenus des différents supports.

En 2014, les professionnels – conseillers retraite, chargés de développement des actions collectives, animateurs d'ateliers… – bénéficieront de modules de formation spécifiquement adaptés sur le bien vieillir. Et, afin que chacun dispose d'outils standardisés, conçus en commun et utilisables sur l'ensemble du territoire, un guide méthodologique des actions collectives inter-régimes et inter-caisses de retraite sera élaboré. ●

(1) Institut national de prévention et d'éducation pour la santé.

(2) Lire *Les Cahiers de la Retraite complémentaire* n° 10, p. 4.

(3) Un gériatre, une psychosociologue, une référente nutrition, trois référentes nutrition, activité physique et vie affective/sexualité, un psychologue gérontologue et deux représentants d'associations.

Repères

Le partenariat s'articule autour de trois axes :

→ mutualiser, entre tous les acteurs, les connaissances sur le vieillissement en bonne santé, de manière à harmoniser les pratiques et à introduire davantage de complémentarité dans les actions ;

→ développer les compétences des professionnels dans le réseau des caisses de retraite ;

→ développer l'information, pour mieux sensibiliser les publics et l'ensemble des acteurs.

— Formation d'attaché commercial

Une formation d'attaché commercial pour personnes en situation de handicap a été conçue par l'Agirc et l'Arrco, en lien étroit avec les groupes de protection sociale et avec le soutien du CRC[1]. La première promotion, de neuf diplômés, est sortie en mars 2013.

Du handicap à l'insertion professionnelle

→ Sont réunis sur la photo, des stagiaires diplômés, des formateurs et référents pédagogiques et le président du conseil d'administration de la branche.

« *Cette formation m'a offert la possibilité de rebondir*, raconte Thierry Jacquin, qui a été embauché par Audiens à l'issue de la formation d'attaché commercial (Forac) conçue par la branche retraite complémentaire et prévoyance au profit des personnes en situation de handicap. *Elle m'a permis de trouver un poste en adéquation avec ce que je sais faire, dans un environnement de travail "normal".* » Le soulagement est perceptible dans la voix de cet homme, ancien technico-commercial pour qui l'accès à l'emploi était devenu très compliqué depuis dix ans.

Tout a commencé avec la signature de l'accord du 29 mars 2009 relatif à la diversité et à l'égalité des chances. « *La volonté de mettre en place une formation mutualisée, en phase avec les besoins des groupes, a émergé dès la première réunion du réseau Diversité. Très vite, nous avons identifié un intérêt particulier pour le métier d'attaché commercial* », rappelle Olivier Kossowski, coordinateur Diversité – Égalité des chances de la branche. La formation d'attaché commercial dure 16 mois. Elle débute par une remise à niveau, assurée par le Centre de réadaptation de Coubert, en Seine-et-Marne. Les stagiaires suivent ensuite deux formations complémentaires ouvrant sur deux diplômes : un titre professionnel de niveau 4, rattaché au ministère du Travail, dont la préparation est assurée par les formateurs du CRC, et une formation de 60 jours aux métiers de la retraite et de la prévoyance, conçue par Viviane Touzet, chef de projet au centre de formation Agirc-Arrco. « *Cette formation a poussé l'équipe éducative à innover dans ses méthodes, car le handicap n'est pas forcément là où on le croit. Une personne malentendante, par exemple, a aussi beaucoup de mal avec les concepts et avec l'écrit* », souligne Viviane Touzet. Le partenariat avec le CRC s'est révélé très fructueux. « *La plus-value, c'est l'échange et le partage au niveau de l'ingénierie de formation* », précise Anne-Marie Sierra, référente pédagogique au CRC.

DES SAVOIRS TRÈS OPÉRATIONNELS

AG2R La Mondiale, Agrica, Audiens, Humanis, Klesia et Malakoff Médéric ont participé au succès de cette première promotion, en accueillant les stagiaires en alternance un mois sur trois. Sur les neuf personnes inscrites, huit ont validé la formation. Deux d'entre elles ont été recrutées en CDI, quatre autres en CDD. « *Mon travail, aujourd'hui chez Audiens, est plutôt un poste commercial en* back-office, *mais il est tout à fait compatible avec ma situation de santé* », témoigne Thierry Jacquin. Les groupes, pour leur part, ont ainsi la possibilité de recruter des personnes parfaitement formées à leurs métiers et directement opérationnelles. Ce dispositif gagnant-gagnant inspire déjà une suite : une deuxième promotion Forac a été lancée, ainsi qu'une formation de téléconseiller dans la région Nord-Pas-de-Calais. En préparation : une formation de téléconseiller dans la région lyonnaise. Une formation de gestionnaire devrait voir le jour très prochainement. ●

(1) Centre de réadaptation de Coubert.

Témoignage

Le regard d'un groupe

« Nous voulions une formation qui s'articule à la fois autour de l'acquisition des connaissances et de la mise en situation d'apprentissage concret : l'immersion et l'alternance ont fait la preuve de leur pertinence. Cela demande, certes, beaucoup d'investissement, notamment de la part des managers et des équipes qui accueillent un alternant mais, en termes de responsabilité sociale de nos institutions, aider à cette réinsertion professionnelle est extrêmement porteur de sens. » **François Legendre,** responsable RSE chez Humanis.

Versement mensuel des retraites –

Pour informer le public du passage à la mensualisation des allocations de retraite complémentaire au 1er janvier 2014, les fédérations, conjointement avec les groupes de protection sociale, ont mis en place un important dispositif de communication.

Un dispositif sur mesure

Près de 12 millions de personnes verront leurs habitudes quelque peu bousculées lorsque, en 2014, la retraite ou la pension de réversion qui leur est versée chaque trimestre par leur caisse de retraite complémentaire deviendra mensuelle. Ce changement est très majoritairement apprécié des retraités qui le revendiquaient depuis longtemps. 80 % d'entre eux estiment que toucher leur revenu chaque mois – comme lorsqu'ils étaient salariés – facilitera leur gestion et leur donnera une idée plus claire de leur pouvoir d'achat disponible[1]. Le dernier versement trimestriel intervenant début octobre, il s'agit simplement de s'y préparer.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS

La période de fin d'année n'est pas anodine car elle génère des dépenses un peu plus importantes. Pour les retraités, elle rime souvent avec cadeaux pour les enfants et petits-enfants, quitte à « se serrer la ceinture » en janvier. Début 2014, certains d'entre eux auront des prélèvements trimestriels ou auront programmé des dépenses importantes. Faute d'avoir provisionné les fonds nécessaires, des difficultés bancaires pourraient s'ensuivre.

Une démarche d'accompagnement est donc nécessaire. Elle permettra d'éviter aux retraités toute gêne, et aux caisses de retraite et aux Cicas des flux importants d'appels téléphoniques qui généreront attentes et mécontentements ainsi qu'une augmentation de la capacité de traitement des appels, génératrice de surcoûts.

Mobilisées dès 2012, les fédérations, en collaboration avec les groupes de protection sociale, se sont préparées activement. Les enjeux ont été identifiés et les plans d'action établis sur la base d'un public à informer extrêmement étendu : toutes les générations de retraités, des plus jeunes aux très âgés, les tiers qui gèrent les revenus des personnes sous tutelle ou curatelle, les aidants familiaux ou professionnels, les responsables d'établissement de retraite... sans oublier les personnes non retraitées qui touchent une pension de réversion.

UNE COMMUNICATION EN TROIS TEMPS

Le dispositif mis en place répond à l'équation suivante : respecter l'obligation faite aux régimes d'avertir toutes les personnes concernées directement ou indirectement et rester dans une enveloppe budgétaire très cadrée.

Le dispositif élaboré concilie donc des impératifs quantitatifs et qualitatifs, mettant en œuvre tous les supports existants au sein des groupes de protection sociale, s'appuyant sur de nombreux partenaires et sur la presse. Il est déployé depuis début 2013 et continuera à l'être jusqu'à la fin de l'année. Un pilotage centralisé de ces actions a été mis en place, ainsi qu'un baromètre qui permet de mesurer la progression de la connaissance chez les retraités et son impact. Le dispositif comprend trois étapes essentielles.

La 1re étape, qui satisfait à l'obligation et au devoir d'information, a démarré dès janvier 2013. Les 12 millions d'attestations fiscales, adressées traditionnellement aux retraités au début de l'année par les groupes de protection sociale, ont ainsi comporté l'essentiel de l'information sur la mensualisation. En parallèle, les nouveaux retraités

Baromètre

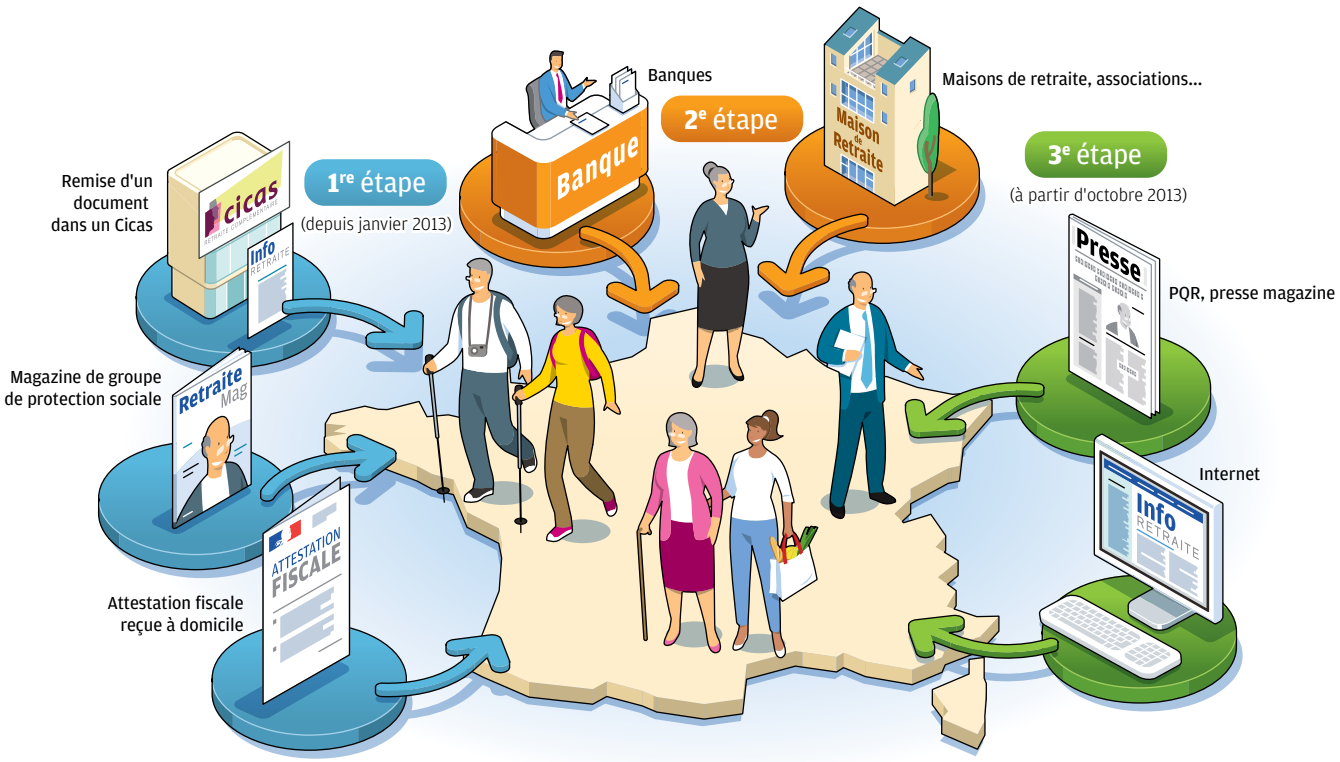
Les retraités ont-ils eu connaissance de la mesure ?

Un baromètre a été mis en place pour mesurer, au fur et à mesure du déploiement des actions de communication, leur efficacité. Un premier baromètre a été réalisé en mai par l'institut Viavoice auprès de 506 personnes de 50 ans et plus du secteur privé.

- → 55 % des 50 ans et plus (65 % des plus de 60 ans) ont entendu parler avec certitude de la mesure.
- → 85 % estiment qu'il s'agit d'une bonne mesure, car plus pratique.
- → 7 % estiment qu'il s'agit d'une mauvaise mesure, majoritairement parce qu'elle change les habitudes.

C'est prévu pour votre retraite

Mensualisation des retraites : les différents canaux d'information



de 2013 se sont vus remettre leur dossier de retraite avec tous les détails concernant les échéances de paiement.

Les groupes de protection sociale ont recensé les différents supports utilisés en direction de leurs retraités, magazines, sites Internet, salons... La diffusion d'articles et de supports d'information a été planifiée.

Les Cicas constituent un point d'entrée privilégié. 65 % des futurs retraités passent en effet par ces centres d'information pour faire leur demande de retraite complémentaire. Outre les documents remis avec les dossiers de retraite, des *flyers* d'information leur ont été adressés pour leurs lieux d'accueil et les forums retraite auxquels ils participent.

Une 2e étape a été franchie avec un déploiement large de l'information auprès de nombreux réseaux, acteurs économiques ou sociaux, choisis pour leur capacité à sensibiliser les retraités et leurs aidants.

Les fédérations et associations d'aide familiale et d'aide à domicile, les résidences de retraite, les associations de retraités, les comités d'action sociale des collectivités locales… tous ont répondu favorablement et se sont engagés à utiliser leurs canaux de diffusion.

Les banques, informées très tôt de ce changement, en ont bien saisi tout l'enjeu, et préparent leur *front-office* aux questions légitimes de retraités.

La 3e étape a démarré, en octobre, avec des encarts d'information publiés dans la presse quotidienne et hebdomadaire régionale, dans la presse senior et celle des DOM TOM ainsi que sur des sites Internet en affinité avec le public concerné (retraités, aidants et relais). L'articulation presse écrite et Internet permet ainsi de toucher la totalité des publics.

Le mois d'octobre a été privilégié pour donner une visibilité accrue de l'information dans les médias car elle correspond au dernier versement trimestriel avant la mise en place effective du versement mensuel.

En décembre, quelques jours avant les versements mensuels, une nouvelle action d'information sera mise en œuvre dans les mêmes supports.

UN BAROMÈTRE

Au mois de mai dernier, un baromètre a été réalisé pour apprécier les premiers résultats obtenus. Ils montrent chez les retraités un taux de connaissance du passage au versement mensuel encourageant (*voir encadré*), même s'il reste une partie significative de la population à informer. En octobre, un nouveau baromètre permettra d'apprécier la mesure des efforts réalisés par l'ensemble des acteurs sollicités et *via* le dispositif presse.

S'il est du rôle des régimes de tout mettre en œuvre pour que le versement mensuel au 1er janvier 2014 soit connu de tous, chacun, à son échelle doit devenir un porte-parole de la mesure pour l'expliquer et la rappeler à son entourage. La sérénité de nos retraités et de leur famille est à ce prix. Rendez-vous en 2014 pour le bilan de l'opération. ●

(1) Sondage réalisé par l'institut Viavoice, en février 2013, auprès de 500 retraités.

Comprendre —

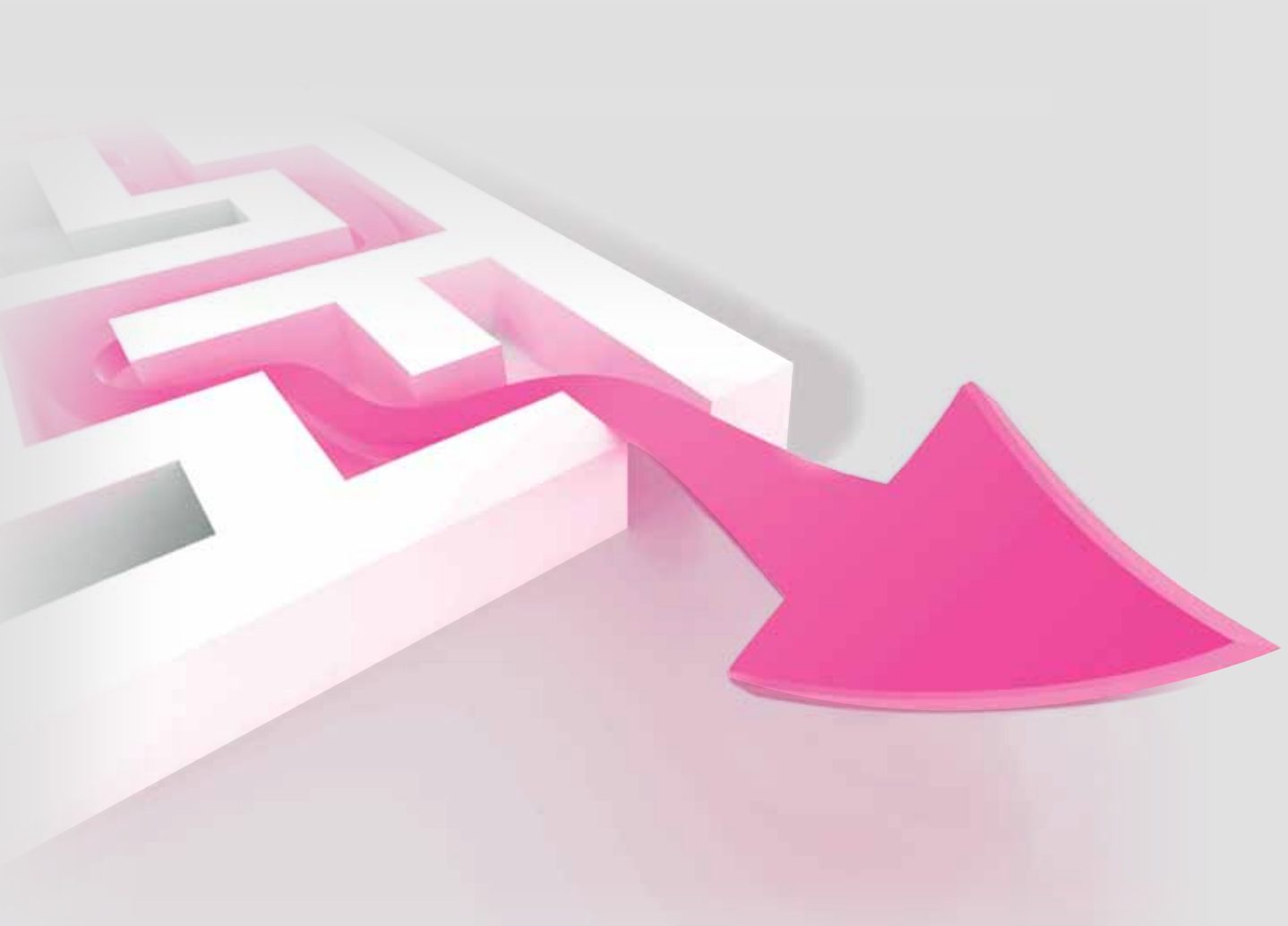
Après une phase de diagnostic menée par le Conseil d'orientation des retraites, **la Commission pour l'avenir des retraites,** présidée par Yannick Moreau, a présenté ses pistes de réforme en juin dernier. Ces propositions ont nourri la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux durant l'été. Un projet de loi est aujourd'hui en cours de discussion au Parlement.

Réforme des retraites
Une voie étroite

Le président de la République respecte la feuille de route du candidat Hollande. Son programme prévoyait une négociation globale, dès l'été 2012, avec les partenaires sociaux. La conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a concrétisé cet engagement et a permis de définir une démarche autour de quatre « objectifs partagés » : préserver le système en répartition, solidaire et pérenne financièrement ; conforter l'équité au regard de la situation des femmes, des jeunes et des handicapés ; améliorer la lisibilité du système ; assurer la confiance de nos concitoyens en inscrivant les régimes dans un cadre financier durablement équilibré.

Après le diagnostic du Conseil d'orientation des retraites (COR) dans ses rapports de décembre 2012 et janvier 2013, la Commission pour l'avenir des retraites (CAR) a été installée le 26 février 2013 et placée sous la présidence de Yannick Moreau, conseillère d'État[1]. Elle a rendu son rapport le 14 juin et formulé des propositions dans le cadre du cahier des charges qui lui était imposé. La concertation avec les partenaires sociaux est aujourd'hui achevée. Un projet de loi est en cours de discussion. ●

(1) Siègent à la CAR : Didier Blanchet, démographe ; Anne-Marie Brocas, Igas ; Daniel Cohen, économiste ; Sylvie François, La Poste ; Dominique Libault, ancien directeur de la Sécurité sociale ; Florence Parly, ancienne secrétaire d'État au Budget ; Didier Tabuteau, chaire « santé » de Sciences Po ; Cécile Van de Velde, sociologue ; Serge Volkoff, ergonome.



Le contexte

1993-2013 : quatre réformes du régime de base en vingt ans

➔ **Loi du 22 juillet 1993.** La première réforme de l'assurance vieillesse depuis les ordonnances de 1945 vise les salariés du privé. Outre la reconduction pour cinq ans de l'indexation des pensions sur les prix décidée en 1987, la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension à taux plein est progressivement portée de 37,5 années à 40. La pension est calculée sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures années. À noter : la loi de financement de la Sécurité sociale de 1999 a créé le Fonds de réserve des retraites, et le Conseil d'orientation des retraites a été mis en place en 2000.

➔ **Loi du 21 août 2003.** Elle aligne sur quatre ans la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé. La loi prend une série de mesures pour relever le taux d'activité des seniors, dont un allongement de la durée de cotisation. Enfin, elle institue un droit d'information des assurés sur leurs droits à retraite.

➔ **Loi du 9 novembre 2010.** Elle comporte une mesure phare visant à porter l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans, en 2018. Cette augmentation progressive (quatre mois de plus dès 2011 pour les personnes nées en 1951, pour aboutir à deux ans de plus en 2018 pour les personnes nées en 1956) concerne tous les régimes, privés et publics. En novembre 2011, il est décidé d'avancer à 2017 l'âge légal de départ à la retraite fixé à 62 ans (personnes nées en 1955).

➔ **La réforme Hollande de 2013** sera donc officiellement la quatrième si l'on ne tient pas compte de quelques aménagements intervenus entre deux réformes, dont l'extension du dispositif « carrières longues » aux personnes qui ont commencé à travailler après 18 ans et avant l'âge de 20 ans.

Comprendre —

Le Conseil d'orientation des retraites, qui a pour mission d'établir à intervalles réguliers des projections permettant **un pilotage des régimes au plus près des réalités observées**, a publié deux rapports ces derniers mois.

Des déficits durables mais

Le rapport de la CAR, remis le 14 juin au gouvernement, fait suite à la publication de deux rapports du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060* et *Retraites : un état des lieux du système français*, dont les données chiffrées ont été reprises.

Ces rapports intègrent l'actualisation des projections faites en 2010. D'importants changements sont en effet intervenus : loi du 9 novembre 2010, accord Agirc-Arrco du 18 mars 2011, lois de financement de la Sécurité sociale, décret du 2 juillet 2012 relatif au départ à la retraite à 60 ans. Ajoutons à cela que les conditions économiques sont plus dégradées que prévu et que l'Insee a réalisé de nouvelles projections de population active intégrant les effets de la réforme des retraites de 2010 (*lire aussi les Cahiers de la retraite complémentaire n°11, dossier p. 16-19*).

1,35 ACTIF POUR 1 RETRAITÉ EN 2060

Les projections du COR, relatives à « la trentaine des principaux régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire », portent sur le court terme (horizon 2020) et sur le long terme (horizon 2060). Elles reposent sur les hypothèses suivantes : un taux de fécondité de 1,95 enfant par femme, un solde migratoire de + 100 000 personnes par an et des gains d'espérance de vie à 60 ans d'environ un trimestre tous les deux ans.

Les projections montrent d'abord que le nombre des cotisants continuerait à progresser : 25,7 millions en 2011, 27 en 2020 et entre 28,8 et 29,5 en 2060. Mais le nombre de retraités augmenterait encore plus vite : 15,1 millions en 2011 et 21,8 millions en 2060, avec une progression particulièrement rapide jusque vers 2035, cependant atténuée par les effets de la réforme de 2010. Au total, le rapport démographique[1] se maintiendrait autour de 1,65 cotisant par retraité de droit direct jusqu'en 2020, mais pourrait se situer à moins de 1,35 en 2060.

Conséquence de cette situation démographique et de la crise économique, la situation financière des régimes resterait déficitaire à court et moyen termes, avec un besoin de financement passant de 13,2 milliards d'euros en 2011 à 20,2 milliards d'euros en 2017, soit 0,9 point de PIB. En 2020, ce besoin de financement serait compris entre 19,3 milliards et 21,9 milliards d'euros.

DES EFFORTS SUBSTANTIELS EN PERSPECTIVE

Concernant l'âge moyen des départs en retraite, les projections du COR indiquent une stabilisation autour de 64 ans en 2060 dans le privé, contre 58,7 ans dans la fonction publique d'État (environ 63 ans, si on exclut les militaires) et 62,4 ans à la CNRACL[2]. S'agissant du niveau des pensions, dans l'hypothèse de rendements Agirc et Arrco constants, la pension moyenne rapportée au revenu d'activité brut moyen diminuerait, selon le scénario économique, de 10 % à

> "Les projections réalisées montrent que les obstacles à vaincre n'ont rien d'insurmontable pour peu que l'activité économique retrouve des couleurs."

surmontables

Âge moyen de départ à la retraite à l'horizon 2060 :

64 ans dans le privé

58,7 ans dans la fonction publique d'État

62,4 ans à la CNRACL

28 % entre 2011 et 2060. Avec des rendements Agirc-Arrco décroissants, la baisse se situerait entre 14 % et 35 %.

Enfin, le COR précise que pour équilibrer les régimes en 2020, dans l'hypothèse conventionnelle où tous les ajustements porteraient sur un seul levier, il faudrait soit augmenter les cotisations de 1,1 point (à niveau relatif des retraites inchangé par rapport à 2011 et âge moyen de départ inchangé par rapport à l'âge spontanément atteint en 2020, compte tenu des réformes passées), soit baisser le rapport pension moyenne nette/revenu moyen net d'activité de 5 % par rapport à 2011 (à âge moyen de départ inchangé par rapport à l'âge spontanément atteint en 2020, compte tenu des réformes passées et compte tenu des hausses de taux de prélèvement déjà décidées en 2011), soit décaler l'âge moyen de départ en retraite de 1 an et 9 mois par rapport à 2011(à niveau relatif des retraites inchangé par rapport à 2011 et compte tenu des hausses de taux de prélèvement déjà décidées en 2011). À l'horizon 2060, sous les mêmes hypothèses conventionnelles, il faudrait soit augmenter le prélèvement global de 6,2 points, soit diminuer le rapport pension moyenne nette/revenu moyen net d'activité de 25,3 %, soit décaler l'âge moyen de départ à la retraite de près de 7 ans par rapport à la situation de 2011.

Autant dire qu'agir sur un seul levier ne serait pas réaliste, tant socialement qu'économiquement.

IL N'Y A PAS DE GÉNÉRATIONS SACRIFIÉES

« L'état des lieux du système français », qui fait l'objet du second rapport du COR, se compose de deux parties. La première décrit un système très éclaté et fonctionnant avec des règles complexes, qui est le fruit de l'histoire sociale et de choix catégoriels. Elle pointe également l'importance des dispositifs de solidarité, qui réduisent fortement les inégalités entre les retraités, même si des disparités de niveau entre les pensions subsistent. Les chiffres de l'OCDE montrent en outre que la France fait mieux que tous les autres pays en ce qui concerne le niveau de vie moyen des plus de 65 ans par rapport à celui de l'ensemble de la population. Elle parvient à ce résultat avec un système qui fonctionne quasi exclusivement en répartition.

Cela dit, le gouvernement ayant interpellé la commission Moreau sur la pérennité, l'équité, la lisibilité et la fiabilité du système de retraite, c'est au regard de « l'adéquation du système de retraite français à ses objectifs », thème de la seconde partie du rapport, que les observations du COR méritent attention. Sur la pérennité du système, d'abord, les projections réalisées montrent que les obstacles à vaincre n'ont rien d'insurmontable pour peu que l'activité économique retrouve des couleurs. Sur l'équité entre les générations, qu'on l'appréhende en termes de durée de retraite, de durée d'activité, de taux de cotisation ou de niveau relatif des pensions, les projections du COR permettent de conclure : « Il n'existe pas de générations qui seraient avantagées (ou désavantagées) au regard de l'ensemble des quatre dimensions », mais ce constat vaut avant la prise en compte des mesures qui devront être adoptées en vue de restaurer l'équilibre du système.

- 20,2 milliards d'euros

C'est le déficit des régimes de retraite en 2017, selon les projections du COR.

LE SYSTÈME EST LARGEMENT AMENDABLE

Sur le thème de l'équité, le COR examine un certain nombre de pistes de réflexion, et notamment l'exclusion du calcul des pensions, pour tous les assurés, des moins bonnes années de carrière ou la prise en compte de toute la carrière mais avec des mesures compensatoires.

Le COR relève aussi que les nombreux éléments de solidarité inscrits dans le système peuvent se révéler mal ciblés et soumet également à la réflexion des aménagements de ces dispositifs : par exemple, supprimer la condition de liquidation à taux plein après une carrière complète ou à 65 ans pour obtenir le minimum contributif ; porter un salaire au compte et pas seulement des trimestres pour la retraite au titre des interruptions involontaires de carrière ; introduire un plancher ou un plafond pour les majorations et/ou mettre en place une majoration forfaitaire... Bref, des pistes de solution existent, entre lesquelles les décideurs devront trancher. ●

(1) Nombre de cotisants/nombre de retraités de droit direct.
(2) Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Comprendre —

La lettre de mission et le « cahier des charges », remis par le gouvernement en mars 2013 à la Commission pour l'avenir des retraites, étaient clairs : « Face à une situation d'urgence, **la priorité était de trouver une vingtaine de milliards d'euros[1] » .**

Les pistes du rapport de la CAR

Globalement, le rapporteur relève d'emblée que la situation n'a rien d'insurmontable. En 2040, grâce aux réformes intervenues entre 1993 et 2012, la part des pensions dans le PIB sera réduite de plus de 6 points par rapport à la part des pensions qui aurait été enregistrée si aucune réforme n'avait été entreprise. Le rapport cite les régimes Agirc et Arrco qui, entre 1963 et 2013, ont réduit leurs rendements « de moitié environ » : de 14,2 % à 6,56 % à l'Agirc et de 12,8 % à 6,56 % à l'Arrco. L'essentiel a été préservé, et plutôt mieux que chez nos voisins, même si les jeunes actifs s'inquiètent de bénéficier de droits moins favorables que ceux des générations actuelles de retraités. Partant de là, les efforts à consentir à court terme pour pérenniser le système et le rendre moins sensible aux variations de la croissance et aux évolutions de la démographie ne sont pas exclusifs d'autres ambitions. Ainsi, la commission propose d'aller vers plus de justice et de lisibilité pour renforcer l'adhésion des Français au système et estime nécessaire de développer l'emploi des seniors.

- 6 points

En 2040, la part des pensions dans le PIB sera réduite de plus de 6 points.

GARANTIR LA PÉRENNITÉ FINANCIÈRE DU SYSTÈME

À court terme, pour revenir à l'équilibre financier en 2020, la Commission ouvre de nombreuses pistes : supprimer le taux réduit de CSG dont bénéficient les retraités, revoir certains avantages fiscaux propres aux retraités (tel l'abattement de 10 % sur les pensions ou la fiscalisation des majorations pour enfants) et, éventuellement, relever le taux de cotisation.

Une autre piste consisterait, puisque le niveau de vie des retraités est comparable à celui des actifs, à proposer, « à titre transitoire » et à l'instar des régimes complémentaires, une moindre revalorisation des pensions. En matière de mesures d'âge, la Commission estime qu'une accélération du calendrier des durées d'assurance pourrait avoir des effets à partir de 2020. À long terme, le rapport suggère de poursuivre « au-delà de 2020 » l'allongement de la durée de cotisation, pour répartir les gains d'espérance de vie entre durée travaillée et durée passée en retraite. Sur le moyen et long termes, la Commission estime qu'il faut mettre le

système de retraite en capacité de s'adapter aux niveaux de croissance économique constatés et propose d'introduire à cet effet un système de pilotage annuel – à la fois social et économique –, donnant la responsabilité finale des choix aux décisions politiques prises après concertation au moment de chaque loi de financement de la Sécurité sociale.

La Commission constate en effet que l'indexation mise en place depuis les mesures de 1987 et la loi de 1993 font qu'une croissance élevée facilite l'équilibre financier du système de retraites mais au prix d'une détérioration du rapport entre les pensions et les salaires tandis qu'une croissance faible a les conséquences inverses. Des ajustements peuvent donc s'avérer nécessaires si le mode de calcul des pensions n'est pas modifié.

RENFORCER L'ÉQUITÉ

Il s'agit, d'abord, de remédier aux inégalités dans l'accès aux droits en améliorant les règles d'acquisition des trimestres d'assurance vieillesse[2] pour les carrières heurtées ; en améliorant les droits des jeunes actifs (la génération 1978 a validé avant trente ans 11 trimestres de moins que la génération 1950), en particulier des apprentis, des stagiaires en entreprise et des stagiaires de la formation professionnelle ; en coordonnant mieux les droits des polypensionnés. Il s'agit, ensuite, de moderniser et de faire converger les règles de calcul sur les droits familiaux, d'abord. L'objectif ne serait plus d'améliorer les durées d'assurance mais de compenser les interruptions de carrière liées aux jeunes enfants et l'impact sur les rémunérations. La Commission juge néanmoins qu'une telle réforme nécessite encore « des travaux complémentaires importants ». Concernant les droits des assurés, la Commission se prononce pour « un guichet unique » et la mise au point d'une demande unique de liquidation de retraite.

Sur la lisibilité des systèmes, la Commission observe que la convergence des règles entre public et privé a déjà largement commencé, mais qu'il faut traiter les spécificités qui subsistent et qui conduisent à une incompréhension sur la situation des ressortissants des divers régimes et à des inégalités entre fonctionnaires. En particulier, le passage d'un calcul de la pension actuellement sur les 6 derniers mois d'activité à une durée de référence plus longue et l'inclusion d'une partie des primes devraient être envisagés.

AUGMENTER L'EMPLOI DES SENIORS

Le rapport Moreau recommande d'abord de mobiliser les acteurs à travers un nouveau plan d'action concerté s'appliquant au secteur privé et au secteur public, de créer un observatoire des fins de carrière professionnelle, d'améliorer la gestion des carrières et des compétences et d'accompagner les secondes parties de carrière.

Il préconise aussi d'améliorer les conditions de travail, préalable pour permettre aux travailleurs âgés de poursuivre leur activité professionnelle. Pour limiter les expositions aux facteurs de pénibilité et faciliter les reconversions en cours de carrière, elle suggère la mise en place d'un « compte individuel pénibilité » permettant aux actifs exposés à des risques, listés dans le Code du travail depuis la loi de 2010, d'acquérir des droits convertibles, d'abord, en temps de formation rémunéré, ensuite, en périodes de temps partiel compensées financièrement et, en dernier recours, en rachat de trimestres pour la retraite. ●

Focus

Un cahier des charges très contraignant

→ Choix de la répartition, respect des valeurs de solidarité et d'universalité, prise en compte de la situation de l'emploi, souci d'une plus grande justice, tels sont les quatre principes qui devaient guider la Commission. Au-delà, ses travaux devaient viser trois objectifs :

- **consolider le système en assurant son équilibre financier à court terme** (d'ici à 2020) et à long terme (20 à 25 ans, soit une échéance permettant aux Français en milieu de vie active d'anticiper les conditions dans lesquelles ils pourront partir en retraite) ;
- **rendre le système plus juste ;**
- **améliorer la cohérence entre les régimes.**

(1) Propos tenus par Yannick Moreau, lors de la conférence de presse du 14 juin 2013.

(2) Actuellement, le nombre de trimestres acquis par un salarié du secteur privé au titre d'une année civile n'est pas établi en fonction de la durée de travail accomplie mais à raison du montant de sa rémunération annuelle soumise à cotisations.

Comprendre —

Ancienne présidente du Conseil d'orientation des retraites, **Yannick Moreau, conseillère d'État,** a été chargée par le gouvernement de présider la Commission pour l'avenir des retraites. Entretien.

Restaurer la confiance des jeunes générations

Vous vous inscrivez dans la logique d'une réforme paramétrique. Est-ce à dire que vous êtes définitivement opposée à une réforme systémique envisagée dans la loi de novembre 2010 ?

Y. M. : Aujourd'hui, le plus important est de retrouver l'équilibre financier du système de retraite, de le pérenniser grâce à des mesures justes. C'est indispensable, notamment pour restaurer la confiance des générations les plus jeunes.

La France n'est pas prête, aujourd'hui, à faire tous les choix nécessaires à une vaste réforme systémique, et on ne peut pas attendre qu'elle le soit pour prendre les mesures de rétablissement de l'équilibre financier et de justice.

Cela dit, je ne suis pas opposée par principe à ce type de réforme. Nous avons d'ailleurs participé à la réflexion sur ce sujet en montrant comment se posent, selon nous, les questions de choix entre les divers systèmes de retraite par répartition — régimes par points, par annuités et en comptes notionnels. Nous avons relativisé ces différentes techniques de calcul, en montrant que l'on pouvait parvenir à des objectifs d'équilibre financier, d'égalité entre cotisants et de pérennité dans chacun des trois systèmes.

Dès lors, discuter prioritairement sur le choix de l'une de ces techniques de calcul ne nous semble pas utile. Il nous paraît important de préciser, d'abord, les objectifs d'égalité que l'on se donne, les modes de pilotage de l'équilibre, les choix de convergence entre les régimes, voire d'unification des réglementations. Sur certains de ces choix, notamment sur une certaine convergence entre les régimes et sur la nécessité de fixer des objectifs communs, tels les paramètres d'âge et de durée, il nous semble que la France a déjà progressé. Cependant, notre pays peut encore marquer une étape significative en mettant en place, à l'occasion de la prochaine réforme, une convergence des avantages familiaux et un pilotage beaucoup plus complet que ce qui est fait actuellement.

La France compte plus de 30 régimes obligatoires de retraite. Pour des raisons d'efficacité et de lisibilité ne pensez-vous pas qu'il serait nécessaire de réduire ce nombre ?

Y. M. : La diminution du nombre de régimes aurait effectivement des avantages de lisibilité et pourrait entraîner la diminution des frais de gestion. Elle n'est cependant possible et souhaitable qu'à deux conditions.

Il faut, en premier lieu, prendre en compte l'histoire de ces régimes qui est à l'origine de leur diversité. En France, plus qu'ailleurs, la catégorie professionnelle a été un élément fondateur des régimes, il nous faut prendre en compte cette réalité. Il faut, en second lieu, situer l'évolution du nombre de régimes de retraite dans notre parcours récent. Sinon, on risque de se fixer des objectifs sans se donner les moyens de les atteindre.

Les réformes précédentes ont été appliquées dans le cadre de chaque régime, mais elles ont fait converger fortement les différentes règles de calcul. La convergence a de multiples avantages : elle rend le système plus lisible, facilite des mesures de simplification et d'équité pour les polypensionnés, facilite les coopérations de gestion et rend possibles des fusions, ces deux dernières mesures pouvant diminuer les coûts de gestion.

Le rapport de la Commission pour l'avenir des retraites a souligné la nécessité d'une coordination accrue des régimes et d'une plus forte mutualisation pour limiter les coûts de gestion et simplifier les relations des assurés avec leur caisse. Nous avons également insisté sur l'intérêt d'orientations communes pour le pilotage des régimes de base, ce qui peut renforcer la lisibilité et l'équilibre financier.

Aller au-delà suppose de faire des choix relatifs à l'architecture des régimes et de répondre à certaines questions : quel degré d'unification souhaitons-nous ? Quelle structure (régimes à étage unique ou régimes de base et complémentaires) ? Quelle répartition des pouvoirs entre l'État et les partenaires sociaux ? De tels choix ne peuvent être proposés par une commission qui n'a que quelques mois

"Le plus important est de retrouver l'équilibre financier du système de retraite, de le pérenniser grâce à des mesures justes."

Yannick Moreau / présidente de la Commission pour l'avenir des retraites.

devant elle et qui doit faire des propositions pour une réforme d'application rapide. Pour que ces choix soient utilement faits, il faudrait que davantage de formations ou de responsables politiques et syndicaux s'engagent ensemble dans la voie d'une réflexion globale. Réflexion qui dépasserait le seul choix d'une technique de calcul (annuités, points, comptes notionnels) et ne laisserait pas de côté l'analyse des préalables à toute réforme systémique.

Que répondez-vous à ceux qui vous reprochent de ne pas aborder franchement la question de l'inégalité entre les régimes publics et privés ?

Y. M. : Nous avons au contraire apporté des éclairages sur ce sujet. Nous avons indiqué en quoi les règles avaient déjà beaucoup convergé (exemple : la durée d'assurance exigée pour le taux plein, les taux de cotisation…). Il est tout à fait frappant de constater que, souvent, les commentaires ne tiennent pas compte des réformes déjà réalisées en 2003, 2008 et 2010. Nous avons en outre expliqué pourquoi les taux de remplacement des générations déjà parties à la retraite sont, dans les différents régimes publics et privés, comparables.

Nous avons aussi souligné, a contrario, les difficultés de lisibilité résultant de modes de calcul trop différents entre le régime général et les régimes complémentaires, d'une part, et les régimes unifiés que sont les régimes de fonctionnaires et les régimes spéciaux, d'autre part. Et nous avons proposé une évolution de ces modes de calcul pour permettre d'atteindre trois objectifs : le rapprochement des régimes, de façon à réduire les incompréhensions entre les situations respectives ; le pilotage commun des régimes ; la diminution des inégalités entre les cotisants de chaque régime selon qu'ils ont des niveaux de prime plus ou moins importants.

Les critiques qui nous ont été faites sont venues de courants d'opinion tout à fait opposés entre eux. Elles sont venues, d'une part, de ceux qui mènent une campagne contre les régimes des fonctionnaires et les régimes spéciaux, avec des données souvent inexactes et qui ne prennent pas en compte les réformes déjà engagées, qui ont réduit et vont réduire encore nombre de différences de niveaux des retraites. Elles sont venues, d'autre part, de ceux qui refusent d'envisager une évolution du mode de calcul des retraites à partir du dernier salaire hors prime, qui présente pourtant bien des inconvénients.

Nous reconnaissons tout à fait les difficultés que comporte toute révision du mode de calcul des pensions des fonctionnaires, mais nous avons bien étudié la possibilité de procéder par étapes et nous pensons qu'il est de l'intérêt même des ressortissants de ces régimes de regarder cette question en face. ●

Comprendre —

Si la variable démographique pèse lourd dans l'évolution des systèmes de retraite, **le facteur croissance économique est déterminant,** et cela, quel que soit le système, qu'il fonctionne par répartition ou par capitalisation. L'exemple de l'Allemagne est là pour en témoigner.

Les mauvaises surprises du

En matière de retraite, les Allemands sont réputés avoir pris depuis longtemps le taureau par les cornes pour préserver un système gravement menacé par un effondrement du taux de fécondité, inférieur ou égal à 1,3 enfant par femme, depuis plus de quarante ans. Les derniers chiffres présentés lors d'une rencontre organisée par l'Ipse (Institut de la protection sociale européenne) à Munich, les 27 et 28 juin derniers, par Josef Kress del Bondio, représentant de la DRV (*Deutsche Rentenvericherung*, autrement dit l'assurance retraite allemande), confirment la gravité de la situation démographique.

La pyramide des âges montre que l'Allemagne passera de 82 millions d'habitants en 2008 à 79 millions en 2030 mais, surtout, la proportion des plus de 65 ans progressera sur cette période de 19 % de la population à 28 %, alors que la proportion des actifs sera ramenée de 61 % à 55 %. Pour dire les choses autrement, alors que l'on comptait, en 2010, 49,5 millions d'actifs de 20 à 64 ans, ce chiffre sera ramené à un peu plus de 43 millions en 2030.

VINGT ANNÉES DE RÉFORMES

Cette situation étant connue avec précision à vingt ans de distance, les dirigeants allemands n'ont pas lésiné sur les moyens pour préserver ce qui pouvait l'être. Entre 1992 et 2012, ce ne sont pas moins de quinze mesures d'adaptation du système qui ont été prises, dont onze par des lois. Une tous les seize mois. Moyennant quoi, le système a été profondément transformé avec, notamment, en 2001, l'introduction d'un système d'épargne retraite par capitalisation, les plans Riester, du nom du ministre du Travail de Gerhardt Schröder qui a consacré l'incapacité du système public bismarckien d'assurer à lui seul une couverture décente aux retraités. Par la suite, l'introduction d'un coefficient démographique dans le calcul des pensions en 2004, puis le report de l'âge de départ en retraite de 65 à 67 ans, voté en 2007, ont permis aux dirigeants allemands de poser en principe que le taux de cotisation ne devrait pas être inférieur à 20 % en 2020 et 22 % en 2030 et que le taux de remplacement ne devrait pas être inférieur à 46 % en 2020 et 43 % en 2030.

UN TAUX DE REMPLACEMENT AUTOUR DE 38 % EN 2030

La réalité est aujourd'hui sensiblement différente, et les experts voient se multiplier de nouveaux défis. La retraite à 67 ans ne passe pas bien : 47 % des Allemands estiment qu'ils ne pourront pas travailler dans les

modèle allemand

« La compétitivité allemande se paie en partie par une politique de bas salaires ».

Josef Kress del Bondio /représentant de la DRV (l'assurance retraite allemande).

conditions actuelles jusqu'à 67 ans[1], et 58 % doutent que le niveau de pension soit suffisant pour couvrir leurs besoins[2]. On commence à leur laisser entrevoir que le taux de remplacement prévu en 2030 ne sera pas de 43 %, mais autour de 38 %, les plans Riester – qui ne bénéficient pas à tout le monde – ne permettant d'espérer au mieux que 6 % à 7 % de pension supplémentaire.

Les raisons de cette révision à la baisse ne tiennent pas, cette fois, au facteur démographique mais principalement à un affaissement de la masse salariale. Selon Josef Kress del Bondio, la compétitivité allemande se paie en partie par une politique de bas salaires (20 % des salariés étaient concernés par cette politique en 2000 et 24 % l'étaient en 2007) et par le développement des activités atypiques qui touchent quelque 20 % du salariat. On y trouve les « petits boulots » à 450 euros par mois, avec une cotisation retraite de 15 % versée par l'employeur dans un fonds spécifique ; les activités à mi-temps, très majoritairement occupées par les femmes ; les emplois d'intérim, moins payés dans les entreprises que les emplois de titulaires pourtant sur un même poste ; les CDD. Bref, un ensemble de dispositifs qui a permis à l'Allemagne de gagner en compétitivité pour préserver ses parts de marché à l'exportation, mais en sacrifiant sa protection sociale collective.

À cela il faut ajouter un chômage de longue durée, qui s'établissait à 886 000 personnes en 2011[3], un nombre croissant de carrières incomplètes, une progression du nombre des travailleurs indépendants, lesquels ne sont tenus par aucune obligation de cotiser à un système de retraite, et un alignement des pensions de l'Est sur l'Ouest qui, un quart de siècle après la réunification, est au point mort, le montant des pensions à l'Est restant de 20 % inférieur à celui de l'Ouest. Il reste alors une dernière question qui taraude aujourd'hui les experts allemands, comme elle inquiète les experts français : comment rendre ce système attractif pour les jeunes générations ? Avec un taux de remplacement de 38 % et les incertitudes qui planent sur les produits financiers, ce n'est évidemment pas très facile. ●

(1) Source : Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit, 2012.
(2) AWO Bunderverband e.V., janvier 2013.
(3) Source : BA, Sockel und Langzeitarbeitslosigkeit, 2011.

Ce qu'il faut retenir

- **La variable démographique et le facteur croissance économique** sont déterminants dans l'évolution des systèmes de retraite.
- **La situation favorable de la France,** au regard de son taux de fécondité, explique qu'on puisse s'attendre à une situation plus favorable des régimes par répartition qu'ailleurs et qu'on puisse s'en tenir aujourd'hui à un nouvel ajustement paramétrique. Mais cette stratégie suppose une sortie de crise favorable.
- **Il est capital de restaurer la confiance des jeunes générations** dans un système qui n'a pas démérité. C'est dans cet esprit que doivent être introduites des mesures d'équité, dont le rapport Moreau dresse la liste.

« Aujourd'hui, le plus important est de retrouver l'équilibre financier du système de retraite, de le pérenniser grâce à des mesures justes. »

Yannick Moreau, présidente de la Commission pour l'avenir des retraites.

Parcours —

Bien enracinés dans leur région, Jean-François Pellé (Medef), à Blois, et Jean Rousset (CGT), à Lyon, ont tous deux mis l'action sociale au cœur de leur engagement. Relève, parité, accélération du mouvement… Ils attendent une évolution positive propre à préserver la pérennité des institutions.

S'ouvrir

Jean-François Pellé (Medef)

Déclencher une prise de conscience

Récent retraité d'une PME blésoise, Jean-François Pellé (Medef), 63 ans, est administrateur de l'association sommitale et de l'association de moyens du groupe Pro BTP et administrateur de BTP-Retraite.

Jean-François Pellé a appris tous les métiers de l'électricité avant de prendre, en 1985, les rênes de l'entreprise familiale Pellé SA, spécialisée en électricité générale du bâtiment. *« Une entreprise à taille humaine, à l'écoute de ses 25 employés. Mes parents étaient très engagés dans des associations à caractère social. »* Un gène qu'ils transmettront à leur fils.

Parallèlement à ses activités professionnelles, et douze années durant, Jean-François Pellé préside un centre de formation pour apprentis (CFA) du bâtiment. Préoccupé par la situation sociale précaire de certains apprentis, qui freine leur réussite au CAP, il participe à la création de l'aide à l'apprenti avec des représentants du groupe Pro BTP.

Il devient également membre de la commission sociale de la FFIE (Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique) : *« Un ami m'avait demandé de prendre sa place, en m'assurant qu'il n'y avait que trois réunions par an… En fait, c'était plutôt trois par mois ! »* Un agenda qui ne lui permet plus de continuer à diriger seul son entreprise. *« J'ai réuni mes collaborateurs : cadres, comptables, secrétaires, pour leur demander de prendre des responsabilités accrues afin de me permettre de mener à bien mes missions. »*

Une mise en disponibilité relative qui lui permettra aussi d'occuper différents postes d'administrateur, jusqu'à siéger au sein de l'association sommitale du groupe Pro BTP.

UN ÉQUILIBRE DIFFICILE À TROUVER

« En exerçant ses fonctions dans un groupe de protection sociale comme Pro BTP, on est confronté aux problèmes de retraite et de santé des anciens. On comprend alors mieux le rôle de l'action sociale. Il faut aider les salariés à préparer leur retraite, car le passage de la vie active à la cessation d'activité est parfois brutal et vécu difficilement, et ensuite, il faut les accompagner… Pour moi, la vie n'a de sens que dans l'ouverture aux autres. »

Pour Jean-François Pellé, le paritarisme, qu'il avait déjà expérimenté au sein du CFA, ne saurait être remis en cause : *« C'est une démarche qui rend humble : des individus n'ayant pas les mêmes priorités financières doivent trouver un terrain d'entente. Un exercice d'équilibriste dont la finalité est double : que les anciens puissent vivre décemment et que les jeunes générations bénéficient du système, le moment venu. En tant qu'administrateur, je suis préoccupé : nous ne pourrons pas résoudre l'équation de la retraite sans augmenter les cotisations et réduire le montant des retraites, sauf à repousser toutes les retraites à 70 ans. Chacun regarde midi à sa porte. Nous avons déjà perdu 10 ans. Pour ne pas risquer une crise, il faudra nécessairement qu'un politique courageux dise à tous " voici la feuille de route. Si vous ne vous mettez pas d'accord, c'est moi qui décide ". J'espère qu'il y aura cette prise de conscience. »* ●

aux autres

Jean Rousset (CGT)
Une vie d'engagements

Ancien fraiseur-outilleur, Jean Rousset (CGT), 74 ans, est aujourd'hui vice-président de l'association sommitale du groupe Apicil, administrateur d'Agira Retraite des Cadres et d'Apicil Prévoyance.

Originaire de Lyon, issu d'une famille nombreuse, Jean Rousset est très attaché à sa région. « *Je n'ai jamais eu l'idée de partir !* » Comme son grand-père, son père et ses deux oncles, il devient, à 14 ans, ajusteur balancier dans les établissements Millet, à Lyon. Son service militaire, effectué pendant 27 mois en Algérie, marque un tournant dans sa vie : « *Mes parents étaient apolitiques. Lors de mon service militaire, j'ai côtoyé des appelés, notamment des professeurs, plus âgés que moi. J'ai beaucoup discuté avec eux, et cela m'a ouvert l'esprit. À mon retour d'Algérie, j'ai éprouvé le besoin de créer un syndicat. Mais le patron n'en voulait pas dans son entreprise. J'ai été licencié à 23 ans.* »

Il retrouve rapidement un emploi à Villeurbanne et prend part, comme militant, à l'activité syndicale de l'entreprise. « *J'ai alors constaté que j'étais plus attiré par la gestion, par les discussions sur le fonctionnement de l'entreprise, que par l'aspect revendicatif.* » En 1969, après un stage de reconversion, il devient fraiseur-outilleur et effectue une grande partie de sa carrière chez Montabert à Lyon, un leader mondial des brise-roches et perforateurs. « *Je suis resté secrétaire du comité d'entreprise pendant dix ans.* »

UN INVESTISSEMENT SANS FAILLE

Jean Rousset est nommé administrateur d'Agira Retraite des Salariés et d'Arcil Prévoyance (aujourd'hui Apicil Prévoyance) dans les années 1980, au moment où les groupes de protection sociale développent l'assurance de personnes. Il participe à la création du Centre technique des institutions de prévoyance (Ctip), où il siège pendant de nombreuses années. Il le préside même, de 1994 à 1996. « *Cela m'a permis d'élargir mes connaissances sur le fonctionnement des autres groupes de protection sociale.* » Il est également l'un des signataires de la création de l'Association européenne des institutions paritaires de la protection sociale (AEIP).

À 55 ans, son entreprise le licencie dans le cadre du Fonds national de l'emploi (FNE). Il ne reste pas longtemps inactif. « *Mon fils me propose alors d'intégrer son entreprise en tant que chef de fabrication. J'ai occupé ce poste pendant six ans.* » Il devient dans le même temps administrateur d'Agira Retraite des Cadres, en 1993, un mandat qu'il occupe encore aujourd'hui. « *Être administrateur, c'est passionnant mais très prenant. J'y consacre quatre jours par semaine. Je me suis beaucoup investi dans l'action sociale, notamment dans le domaine du handicap. Je siège au titre d'Apicil dans quatre conseils d'administration d'associations que nous soutenons, avec pour mission de contrôler l'utilisation des fonds que nous leur confions.* »

Arrivant bientôt au terme de ses mandats, Jean Rousset, grand amateur de randonnée et de pêche, pense aujourd'hui à la relève : « *Il faut savoir laisser la place aux jeunes. La parité arrive, et j'en suis ravi. Les femmes ne peuvent apporter que des bonnes choses dans le fonctionnement de nos institutions.* » ●

Action sociale Agirc-Arrco —

Depuis le 1er janvier 2008, date de leur création, les comités régionaux de coordination de l'action sociale (CRCAS) Agirc-Arrco mettent en œuvre des actions collectives à destination des personnes âgées.

Les comités régionaux, au plus près des

Repères

Le fonctionnement

→ **Chaque comité** est piloté par un groupe de protection sociale, désigné pour une durée de trois ans. La bonne marche du réseau repose sur une charte et des règles communes de fonctionnement.

→ **Les instances des régimes Agirc et Arrco** attribuent des financements dont les montants sont répartis entre les groupes pilotes. Ces enveloppes couvrent le pilotage et la réalisation des actions, la coordination de la procédure Ehpad (les institutions investissent dans la construction d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et le suivi des droits réservataires (suivi des priorités d'accueil dans ces établissements).

Les 22 régions métropolitaines françaises sont couvertes par 19 comités régionaux de coordination de l'action sociale Agirc-Arrco. Au sein de ces comités, les institutions de retraite complémentaire associent leurs compétences, leurs moyens et leurs ressources de façon à mettre en œuvre des actions communes et prioritaires au profit des personnes âgées. Il s'agit d'actions de prévention ou d'aide aux aidants. Pour ce faire, les comités régionaux de coordination de l'action sociale travaillent en collaboration avec la Cnav[1], la MSA ou d'autres structures, telles les Asept[2] ou la Prif[3].

L'une des missions des comités est de travailler dans un cadre inter-régimes, de nouer des partenariats locaux, de travailler en relation avec les acteurs territoriaux ou de terrain, de façon à mieux coordonner les actions et de rechercher une complémentarité avec les autres initiatives déployées *(voir témoignages ci-contre)*.

QUELLES ACTIONS EN 2012 ?

En 2012, la moitié des actions de prévention mises en œuvre ont concerné la prévention santé : près de 15 000 personnes ont assisté à des conférences portant sur l'alimentation, le sommeil, les affections cardiovasculaires, la dépression, etc. Plus de 6 000 personnes ont par ailleurs participé à des conférences sur le thème de l'avancée en âge : une occasion d'aborder certaines maladies liées au grand âge, le bien-être ou encore l'équilibre de vie et la solitude.

À destination des aidants, les ateliers, les groupes de parole et les formations ont représenté 42 % des actions. Les conférences-débats sur des thèmes tels les maladies neurodégénératives ou le soutien à domicile d'une personne dépendante ont représenté 25 % des actions.

Preuves d'une réelle dynamique inter-régimes :

- 22 % des actions de prévention ont été menées en partenariat avec les Carsat ; 20 % avec la MSA ;
- 48 % des actions à destination des aidants ont été menées en partenariat avec les Carsat ; 38 % avec la MSA. ●

(1) L'Agirc, l'Arrco et la Cnav ont signé, en juillet 2012 une convention de partenariat.
(2) Associations santé éducation et prévention sur les territoires : programmes régionaux de prévention initiés par la MSA, les Carsat et le RSI.
(3) Prévention retraite Île-de-France menée en coopération par l'Assurance retraite, la MSA et le RSI.

populations

Témoignage de Ludivine Pellerin,
déléguée régionale des activités sociales Agrica – CRCAS Champagne-Ardenne

Les journées « Habitez bien, habitez malin »

« Créé en 2010, le Comité régional de coordination de l'action sociale de Champagne-Ardenne étend son action sur quatre départements. Dès l'origine, un partenariat étroit s'est noué avec la Carsat Nord-Est. Le comité a ensuite proposé de travailler sur le thème de l'habitat. Nous avons cherché ensemble sur quel département lancer notre action : les Ardennes ont été choisies. Puis nous avons rencontré l'adjoint au maire de Charleville-Mézières pour lui soumettre notre projet, la création d'une journée dédiée au bien vieillir chez soi – « Habitez bien, habitez malin ». Le CRCAS et la Carsat sont les maîtres d'ouvrage du projet. Nous avons défini ensemble le programme de la journée : des conférences thématiques et un parcours d'information du public autour de trois pôles principaux (la sécurisation du domicile ; le bien vivre dans son immeuble, son quartier, sa commune ; les conseils, soutiens et financements). Tous les acteurs locaux[1] auxquels nous avons soumis notre projet ont répondu présent. La première journée s'est déroulée en mai 2012 à Charleville-Mézières. Elle a accueilli près de 400 allocataires qui ont pu, tour à tour, participer aux conférences thématiques et rencontrer sur les stands et lors d'ateliers les acteurs locaux de la prévention habitat. Au regard de cette expérimentation et de sa réussite, nous avons décidé d'étendre ce projet à l'ensemble des départements de la Champagne-Ardenne. Prochain rendez-vous : le jeudi 7 novembre 2013 à Sainte-Ménéhould (51). » ●

(1) Associations de services et de maintien à domicile, bailleurs sociaux, collectivités locales, conseil général, centre communal d'action sociale (CCAS), centre local d'information et de coordination (Clic), Comité marnais d'amélioration du logement (Comal Pact), conseil info-énergie, Familles rurales, gendarmerie et police nationale, MSA…

Témoignage de Ana Antonio,
déléguée sociale AG2R La Mondiale – CRCAS Midi-Pyrénées

« Pause café des aidants »

« La région Midi-Pyrénées est une région rurale très vaste. L'objectif de notre comité est d'être présent au plus près de nos allocataires et en particulier des aidants familiaux. Le canton de Luchon étant dépourvu de tout dispositif à destination de ce public, il semblait opportun d'y impulser une dynamique d'accompagnement spécifique. Nous avons été mis en relation avec notre partenaire local, le Sicasmir (Syndicat intercommunal d'action sociale en milieu rural), par le biais de mon institution de retraite complémentaire qui accompagnait cet organisme depuis de nombreuses années. Et, plus particulièrement, nous avons travaillé avec La Maison des aidants du Comminges [1], seconde plate-forme de répit de la Haute-Garonne, créée depuis mai 2012. Notre rôle a été de mener une réflexion, avec notre partenaire, sur l'existant dans le territoire de Luchon. Puis nous avons proposé à nos allocataires une réunion d'information qui servirait de levier à la création d'un espace « pause café des aidants », lieu d'échange et d'écoute encadré par des professionnels. Cette manifestation a eu lieu, le 16 mai 2013, en présence de 18 personnes. C'est un nombre peu important, mais suffisant pour mettre en place l'espace « pause café des aidants » qui a ouvert ses portes le 6 octobre 2013, à Bagnères-de-Luchon, petite ville de 5 700 habitants. Les personnes aidées y sont également accueillies. Nous souhaitons aujourd'hui aller plus loin et reconduire cette action sur des microterritoires ruraux, en partenariat avec des acteurs locaux qui connaissent bien les problématiques des aidants. » ●

(1) Sur les 11 cantons, deux sont couverts par la MSA. Seul le canton de l'Isle-en-Dodon est à ce jour dépourvu de dispositif à destination des aidants.

Taux de cotisation —

Dans le souci d'équilibrer les régimes Agirc et Arrco, les partenaires sociaux ont pris en 2013 des mesures conservatoires relatives aux ressources, en décidant notamment une hausse des cotisations de retraite complémentaire.

Un relèvement progressif

Principes

L'article 1 de l'accord du 13 mars 2013 prévoit, à compter des 1er janvier 2014 et 2015, deux augmentations successives de 0,1 % des taux contractuels obligatoires de cotisation.

● **Au 1er janvier 2014,** les taux, qui servent à calculer les points de retraite, sont portés :

→ **à l'Arrco,** de 6 % à 6,10 % sur la tranche 1 des rémunérations (fraction de salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale) pour les salariés non cadres et cadres, et de 16 % à 16,10 % sur la tranche 2 des rémunérations (fraction de salaire comprise entre 1et 3 plafonds de la Sécurité sociale) pour les salariés non cadres.

→ **à l'Agirc,** de 16,24 % à 16,34 % sur les tranches B (fraction de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale) et C des rémunérations (fraction de salaire comprise entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale) pour les salariés cadres.

● **Au 1er janvier 2015,** ces taux sont respectivement portés à 6,20 % sur la tranche 1 des rémunérations pour les salariés non cadres et cadres, à 16,20 % sur la tranche 2 des rémunérations pour les salariés non cadres, à 16,44 % sur les tranches B et C des rémunérations pour les salariés cadres. Les entreprises qui appliquent un taux globalement égal ou supérieur à ces taux ne sont pas visées par les relèvements de taux.

Le pourcentage d'appel appliqué aux cotisations contractuelles est maintenu à 125 % jusqu'au 31 décembre 2015, conformément à l'accord du 18 mars 2011. Les cotisations afférentes à la fraction de ce pourcentage excédant 100 % ne sont pas génératrices de droits et ont pour objet de contribuer à l'équilibre des régimes Agirc et Arrco.

Répartition des cotisations

→ **À l'Arrco,** la répartition est de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié. Toutefois, certaines entreprises créées avant la mise en place du régime unique Arrco au 1er janvier 1999, ou créées depuis et visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 (date de l'accord qui a créé le régime unique Arrco), ont pu prévoir une répartition différente.

→ **À l'Agirc,** la répartition est de 62,07 % pour l'employeur et de 37,93 % pour le cadre, sur la tranche B des rémunérations. Sur la tranche C, la répartition est déterminée par accord d'entreprise à hauteur de 16 %. Sur les 0,24 % restants, elle est de 0,08 % pour l'employeur et de 0,16 % pour le cadre. À compter du 1er janvier 2014, sur les 0,34 % restants, elle sera de 0,11 % sur le taux appelé à la charge de l'employeur et de 0,23 % à la charge du cadre. À compter du 1er janvier 2015, sur les 0,44 % restants, elle sera de 0,15 % sur le taux appelé à la charge de l'employeur et de 0,29 % à la charge du cadre.

Les entreprises ont la possibilité d'appliquer une répartition des cotisations de retraite complémentaire plus favorable aux salariés que celles prévues par les textes(1).

Périodes validables

→ **Les droits attribués** au titre des périodes d'assurance chômage, de chômage partiel et d'incapacité de travail, à compter des 1er janvier 2014 et 2015, seront calculés sur la base des nouveaux taux. De même, l'augmentation des taux de cotisation obligatoires s'applique à toutes les dispositions réglementaires qui prévoient une inscription de droits telles que celles relatives à la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC), à certaines situations d'expatriation, etc.

(1) CCN du 14 mars 1947, Accord du 8 décembre 1961.

Récapitulatif

Régime	Périodes d'application des taux	Tranche des rémunérations	Taux contractuel et taux d'appel (125 % du taux contractuel)	Taux de cotisation obligatoire	Répartition des cotisations*	
					Part patronale	Part salariale
ARRCO	Jusqu'au 31-12-2013	Tranche 1	Taux contractuel	6 %	3,60 %	2,40 %
			Taux d'appel	7,50 %	4,50 %	3 %
		Tranche 2	Taux contractuel	16 %	9,60 %	6,40 %
			Taux d'appel	20 %	12 %	8 %
	À compter du 01-01-2014	Tranche 1	Taux contractuel	6,10 %	3,66 %	2,44 %
			Taux d'appel	7,63 %	4,58 %	3,05 %
		Tranche 2	Taux contractuel	16,10 %	9,66 %	6,44 %
			Taux d'appel	20,13 %	12,08 %	8,05 %
	À compter du 01-01-2015	Tranche 1	Taux contractuel	6,20 %	3,72 %	2,48 %
			Taux d'appel	7,75 %	4,65 %	3,10 %
		Tranche 2	Taux contractuel	16,20 %	9,72 %	6,48 %
			Taux d'appel	20,25 %	12,15 %	8,10 %
AGIRC	Jusqu'au 31-12-2013	Tranche B	Taux contractuel	16,24 %	10,08 %	6,16 %
			Taux d'appel	20,30 %	12,60 %	7,70 %
		Tranche C	Taux contractuel	16,24 %	< 16 % : libre > 16 % : 0,08 %	< 16 % : libre > 16 % : 0,16 %
			Taux d'appel	20,30 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,1 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,2 %
	À compter du 01-01-2014	Tranche B	Taux contractuel	16,34 %	10,14 %	6,20 %
			Taux d'appel	20,43 %	12,68 %	7,75 %
		Tranche C	Taux contractuel	16,34 %	> 16 % : 0,11 %	> 16 % : 0,23 %
			Taux d'appel	20,43 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,14 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,29 %
	À compter du 01-01-2015	Tranche B	Taux contractuel	16,44 %	10,20 %	6,24 %
			Taux d'appel	20,55 %	12,75 %	7,80 %
		Tranche C	Taux contractuel	16,44 %	< 16 % : libre > 16 % : 0,15 %	< 16 % : libre > 16 % : 0,29 %
			Taux d'appel	20,55 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,19 %	< 20 % : libre > 20 % : 0,36 %

* Sauf répartition particulière applicable dans l'entreprise ou dans certains secteurs professionnels.

Obligation d'information —

Depuis un arrêt de principe de la Cour de cassation du 6 mars 2003, il est acquis que les institutions de retraite complémentaire sont soumises à l'obligation d'information. Quels sont les contours de cette obligation ?

Une exigence accrue vis-à-vis des organismes de protection sociale

Une récente décision des juges du fond soulève de nouveau le débat en étendant l'obligation d'information au devoir de conseil, sur le fondement des dispositions du Code de la Sécurité sociale relatives à l'information des actifs. Qu'en est-il exactement ?

Force est de constater l'exigence accrue de la jurisprudence la plus récente vis-à-vis des organismes sociaux. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 8 février 2012, sanctionne l'Assedic des Pays du Nord qui, en informant insuffisamment un allocataire de son droit à une prestation particulière, a manqué à l'obligation pesant sur les organismes d'assurance-chômage de délivrer une information complète aux demandeurs d'emploi. Précédemment, par une décision du 12 mai 2010, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation avait sanctionné un organisme de prévoyance qui aurait dû, « dans le cadre de son obligation pré-contractuelle d'information (NDLR : à l'occasion de contacts préalables à une éventuelle souscription), s'assurer du caractère effectif de cette souscription et, à tout le moins, informer son adhérente des conséquences d'un défaut de souscription ». Le contentieux portait sur le versement d'une indemnité de décès à la veuve d'un cadre, rendu problématique du fait de la non-adhésion du cadre et de l'entreprise à une garantie contre le risque décès.

UN DEVOIR D'INFORMATION

Les juges ne sont pas en reste en matière de retraite complémentaire. En 2010, ils ont ainsi sanctionné des institutions qui, du fait d'un manquement en matière d'information, ont causé un préjudice à leurs participants, empêchant l'un de bénéficier d'allocations d'éducation et de bourses d'études, et l'autre de faire liquider sa retraite supplémentaire en temps voulu, faute d'information sur les formalités à accomplir auprès de l'organisme gestionnaire de cette retraite supplémentaire.

En 2013, un jugement condamne une institution au paiement de dommages et intérêts d'un montant proche de l'indu à rembourser par l'allocataire, indu généré par une erreur dans le calcul des points liquidés.

La même idée sous-tend toutes ces décisions : les organismes de retraite au sens large (Cicas, institutions et fédérations) sont des professionnels qui doivent à leurs ressortissants « une information fiable et non des renseignements erronés ou incomplets ». Il pèse sur eux un « devoir d'information préventive envers les salariés cotisants. Ce devoir d'information constitue une obligation de portée générale ». Ils ont une « mission d'aide et de conseil et, à ce titre, il leur incombe de venir en aide » aux participants dans la constitution de leur dossier de retraite.

LE CADRE PARTICULIER DE L'INFORMATION DES ACTIFS

Comment ces décisions, qui font peser sur les institutions une obligation non seulement d'information mais également de conseil, s'articulent-elles avec les dispositions du Code de la Sécurité sociale relatives à l'information des actifs ? Quel est le contenu du devoir de conseil ?

On ne peut pas déduire de l'obligation d'information résultant de l'information des actifs (article L. 161-17 du Code de la Sécurité

“Les organismes de retraite au sens large sont des professionnels qui doivent à leurs ressortissants une information fiable et non des renseignements erronés ou incomplets.”

sociale) une « obligation de conseil de l'assuré pour la valorisation et l'effectivité de ses droits en parfaite connaissance de cause ». Dans le cadre particulier de l'information aux actifs, qui se traduit par l'envoi aux participants d'un relevé de situation individuelle (RIS) et d'une estimation indicative globale (EIG), il ne peut être soutenu que « la délivrance de renseignements erronés ou incomplets est susceptible d'engager la responsabilité (des institutions) pour faute ». En effet, le Code de la Sécurité sociale précise bien que, s'agissant de ces documents, les organismes sociaux ou régimes concernés stipulent qu'ils ne s'engagent pas à calculer la pension sur la base des données y figurant. Une mention doit également être portée sur les RIS et EIG : ces documents sont envoyés à titre de renseignement, les données figurant sur le relevé ont un caractère provisoire et l'estimation n'a pas de valeur contractuelle. La Cour de cassation (arrêt du 16 février 2012) retient d'ailleurs une conception restrictive des informations devant figurer sur le RIS, dont la finalité est de permettre aux assurés d'avoir connaissance des droits « constitués par le versement de cotisations ». Elle considère ainsi que la majoration de durée d'assurance pour enfant ne doit pas figurer au nombre des périodes répertoriées par le RIS. Ce qui est plutôt contradictoire avec l'assujettissement des organismes de protection sociale à un « devoir de conseil », qui doit permettre aux assurés de faire le meilleur choix possible.

LE DEVOIR DE « CONSEIL »

Se pose dès lors la question de la définition du devoir de conseil. Il ne s'agit pas, pour les juges, de « conseiller quant à l'opportunité même des décisions à prendre ». Aussi, le terme « conseil » peut-il sembler inapproprié. Il serait plus exact de se référer à une obligation d'information renforcée puisque, pour la jurisprudence, il s'agit d'éclairer les participants sur leurs droits en leur fournissant des éléments exacts, surtout quand les choix à opérer ont une incidence importante. Ainsi, une surestimation erronée du nombre de points par une institution peut causer un préjudice réel au participant, qui peut décider d'anticiper son départ à la retraite sur la base des informations fournies. Outre l'obligation de rembourser l'indu de prestation, le participant se retrouve à percevoir une retraite inférieure à celle espérée, sans compter les impôts excessifs payés ou l'engagement de dépenses ne correspondant pas à son réel pouvoir d'achat.

Si l'on peut considérer comme normal, dans ces conditions, que l'institution à l'origine de cette situation indemnise l'allocataire du préjudice subi, il paraît excessif que le montant de la condamnation soit à peu de choses près équivalent au montant de l'indu. Dès lors, les institutions doivent se poser la question d'un appel sur la seule partie concernant le montant des dommages et intérêts. En général, dans ces affaires où les institutions ont commis des erreurs, le bien-fondé de la récupération de l'indu ne fait aucun doute pour le juge. En revanche, des divergences notables existent en matière de fixation des dommages et intérêts. L'opportunité d'un appel dépendra donc non seulement du rapport entre le montant de l'indu et le montant de l'indemnisation du préjudice, mais également des frais supplémentaires inhérents à la poursuite de la procédure. Il est donc de l'intérêt de l'institution d'effectuer systématiquement cette comparaison entre montant récupéré et (éventuel) montant du dédommagement. ●

Contrats d'objectifs 2011-2014 —

Les contrats d'objectifs 2011-2014 sont à mi-parcours. Malgré un contexte difficile, **les groupes parviennent à respecter les objectifs fixés.** Explications.

Bilan à mi-parcours

Les contrats d'objectifs entre institutions de retraite complémentaire et fédérations sont un outil majeur de pilotage pour les partenaires sociaux. Ils font l'objet, chaque année, d'un point d'étape qui permet de suivre leur état d'avancement et de réajuster certaines cibles. Les troisièmes contrats, conclus pour la période 2011-2014, sont organisés autour de deux axes stratégiques : un axe « client » et un axe « gestion ». Ils comportent 5 engagements, 17 objectifs et 41 actions *(voir tableaux)*. Un suivi à mi-parcours a été présenté aux partenaires sociaux fin septembre.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Avec un taux de réalisation moyen des engagements de 84,5 % (contre 86 % en 2011), les résultats du suivi 2012 sont plutôt encourageants. Les groupes de protection sociale parviennent à respecter leurs engagements dans un contexte difficile de mutation. Le déploiement de l'Usine Retraite, objectif stratégique des contrats 2011-2014, s'effectue dans les délais. Des progrès peuvent en revanche être encore réalisés en termes de maîtrise des charges.

• Axe n° 1 : la qualité de service aux clients

En 2012, les groupes se sont nettement améliorés sur l'engagement n° 2 « Fournir un service retraite complémentaire homogène »[1] *(voir tableau ci-dessous)*. Celui-ci passe de 83,9 % à 86,5 % malgré l'intégration, sur la période, du suivi du déploiement des e-services (Rap-e et RIS-e). L'engagement n° 3 « Afficher un service visible » atteint un taux de réalisation de 79,9 %. Ce résultat un peu en retrait a pour conséquence une très légère diminution du taux de réalisation global de l'axe n°1 (83,9 % en 2011, contre 83,2 % en 2012).

• Axe n° 2 : le pilotage de la performance

L'axe n° 2 subit une diminution plus nette, de l'ordre de 2,3 points (85,8 % en 2012, contre 88,1 % en 2011). Cela est dû notamment à la forte baisse de l'engagement n° 5 « Améliorer la performance de gestion », qui passe de 90,4 % à 83,6 %. Cet engagement est affecté par l'augmentation des charges informatiques liées au déploiement de l'Usine Retraite. L'intégration de l'objectif relatif au suivi de la mise en œuvre du Plan directeur sécurité (PDS), par le biais des actions de sensibilisation à la sécurité et la maîtrise des risques, influe également sur ce résultat.

Il faut cependant noter la progression de l'engagement n° 4 « Participer à la mise en place du système informatique retraite complémentaire » (de 85,9 % à 88,1%). Le suivi de l'Accompagnement du changement et de la transformation (ACT) est désormais mis en œuvre. À noter : les groupes respectent, à ce jour, leur feuille de route ainsi que les critères de leur plan de déploiement sur les différents projets concernés au titre de 2012 (action 22 / objectif 8).

La maîtrise des charges demeure le point le plus sensible de la réalisation de l'amélioration de la performance de gestion. ●

Taux de réalisation moyen par axe et engagement

	2011	2012
AXE 1 : la qualité de service aux clients	**83,9 %**	**83,2 %**
Engagement 1 : relation client	-	-
Engagement 2 : service homogène retraite complémentaire	83,9 %	86,5 %
Engagement 3 : afficher un service visible	-	79,9 %
AXE 2 : le pilotage de la performance de la retraite complémentaire	**88,1 %**	**85,8 %**
Engagement 4 : participer à la mise en place du système d'information retraite complémentaire (SI-RC)	85,9 %	88,1 %
Engagement 5 : améliorer la performance de gestion	90,4 %	83,6 %

Le périmètre de l'étude s'est élargi en 2012 : 32 actions ont été suivies, contre 27 en 2011. L'intégration de ces 5 nouvelles actions n'a eu que peu d'incidence sur le taux de réalisation moyen des engagements (84,5 % contre 85,1 % à isopérimètre 2011). En 2013, l'étude portera sur 37 actions (les 4 restantes étant neutralisées).

(1) L'engagement n° 1 « Améliorer la relation client » ne sera suivi qu'à partir de 2013.

L'intégration d'une nouvelle action dans le calcul de l'indicateur composite (aide à domicile momentanée) a neutralisé la progression.

Taux de réalisation moyen par objectif (pondéré pour les régimes)

Le taux de réalisation moyen des objectifs est de 85,6 % en 2012 contre 87,4 % en 2011. L'intégration des nouvelles actions dans le périmètre de suivi a une incidence notable (taux de réalisation de 89,5 % à isopérimètre 2011).

	2011	2012
1 Faire évoluer la qualité de gestion de la relation client	-	-
2 Proposer des services adaptés aux clients et leur garantir une facilité d'accès	82,9 %	91,0 %
3 Assurer une information fiable et homogène	95,2 %	95,7 %
4 Assurer la continuité des ressources des allocataires	88,2 %	89,4 %
5 Proposer une action sociale homogène dans le cadre des orientations stratégiques des régimes	**69,4 %**	**69,9 %**
6 Être relais sur les axes de communication des régimes	**-**	**79,9 %**
7 Assurer le déploiement du projet Usine Retraite (UR) dans le respect des plans personnalisés	94,8 %	97,6 %
8 Garantir la réussite des opérations de migrations et des actions nécessaires au démarrage de l'UR	100 %	99,9 %
9 Fiabiliser les données nécessaires au pilotage des régimes	94,6 %	94,4 %
10 Mettre en œuvre les évolutions du produit RC dans les processus de gestion informatique	-	-
11 Faciliter les échanges des collaborateurs nécessaires au fonctionnement du système d'information retraite complémentaire (SI-RC)	-	-
12 Garantir la cohérence technique entre le SI-RC et le système d'information du groupe	-	-
13 Réduire les coûts informatiques	**62,7 %**	**60,7 %**
14 Optimiser les coûts de gestion	**95,3 %**	**93,3 %**
15 Améliorer la productivité des processus de gestion	93,0 %	94,7 %
16 Maîtriser les risques	**81,1 %**	**83,4 %**
17 Assurer la qualité des opérations déléguées et des missions effectuées pour compte commun	**91,7 %**	**62,9 %**

L'effort doit porter sur la communication autour des engagements de services de la retraite complémentaire. Il faut également progresser sur l'exploitation des articles clés en main dans les supports d'information des groupes.

Le taux de réalisation perd 2 points, compte tenu de l'accroissement des charges de déploiement et de l'augmentation du nombre de groupes concernés.

Cette baisse est due à l'augmentation des charges informatiques.

Le déploiement du Plan directeur sécurité (PDS), au travers d'actions de formation et de la certification ISO 27000, et la maîtrise des risques en matière de sécurité informatique ont de fortes marges de progression (taux de 61 % à fin 2012 concernant les actions de formation et de certification).

Cette baisse s'explique par l'introduction d'une nouvelle action qui doit maintenant être mise en œuvre.

6e engagement

Améliorer la qualité des liquidations

→ **Les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un avenant aux contrats 2011-2014** qui se traduit par la création d'un nouvel engagement, relatif à l'amélioration de la qualité des liquidations. Cet engagement sera suivi à partir de 2013. Objectif : réduire de moitié le taux d'anomalies et l'impact financier de ces erreurs.

Gip Info Retraite —

La loi du 21 août 2003, qui fonde le droit à l'information individuelle des assurés sur leur future retraite, a créé le Gip Info Retraite. Ce groupement d'intérêt public a été mis en place le 5 juillet 2004. Gérard Ménéroud, Jean-Marie Palach et Marie Daudé reviennent sur ces 10 ans d'information des actifs.

GIP INFO RETRAITE

10 ans d'information des actifs

Gérard Ménéroud, président du Gip Info Retraite

Offrir le meilleur service aux assurés

Parmi les réalisations du Gip Info Retraite, quelle est pour vous la plus significative ?

G. M. : La réalisation la plus importante du Gip Info Retraite, en 10 ans, est la mise en place d'une communication systématique auprès de millions de Français pour les informer sur leurs droits en matière de retraite. Nous avons réussi à mettre en œuvre ce droit à l'information qui n'existait pas auparavant. Comment ? Tout d'abord, grâce à une équipe qui a su jouer un rôle de coordination des différents régimes : n'oublions pas qu'en 2003, il y avait 38 régimes[1] de retraite qui échangeaient peu ! Ensuite, grâce à la qualité de la coopération entre les organismes de retraite. Ils n'hésitent pas à partager leurs compétences pour progresser vers un objectif commun et offrir le meilleur service aux assurés. Enfin, ce succès tient à la volonté marquée de l'Agirc, de l'Arrco et de la Cnav d'investir dans le droit à l'information.

Quels sont les grands projets en cours ?

G. M. : Le Gip Info Retraite devrait lancer, en 2015, un outil de simulation des pensions tenant compte des données réelles de carrière des assurés inscrites dans le relevé de situation individuelle. Ce simulateur permettra à chacun, dès 45 ans, lors de l'entretien information retraite, d'estimer le montant de sa pension et de prendre ainsi les bonnes décisions. L'autre grand chantier en préparation est la fiabilisation des données, notamment *via* le Répertoire de gestion de carrière unique (RGCU). Celui-ci doit regrouper, à l'horizon 2017, toutes les données de carrière susceptibles d'ouvrir des droits à la retraite.

Que souhaiteriez-vous voir évoluer dans les années à venir ?

G. M. : L'objectif est de passer, dans les 10 ans à venir, d'un envoi papier à un processus dématérialisé. Bien sûr, nous adresserons toujours les documents par courrier aux assurés qui ne sont pas connectés. Mais s'informer sur sa retraite doit devenir une préoccupation naturelle, un acte banal, et ne plus être vécu comme un événement quand on reçoit un courrier. Changement de profession, chômage… Chaque fois qu'un assuré se pose une question, il doit pouvoir accéder aux informations qui le concernent, sur l'ensemble de sa carrière, quel que soit son régime, et recevoir les meilleures prévisions. La retraite représente une part importante de la vie : il est crucial de pouvoir bien la préparer. ●

(1) 35 régimes, aujourd'hui.

En savoir +

→ Pour toute information sur le Gip Info Retraite, rendez-vous sur www.info-retraite.fr

Marie Daudé, représentante du ministre chargé de la Sécurité sociale

Une mobilisation générale

Le Gip Info Retraite célèbre ses 10 ans, quel bilan en tirez-vous ?

M. D. : Le droit à l'information des actifs a été conçu comme un véritable service public. La mobilisation des organismes de retraite ne s'est jamais démentie et a permis, depuis 2007, la réalisation annuelle des campagnes d'information à destination des différentes générations d'assurés concernés. Les membres du Gip ont également souhaité développer très tôt d'autres outils améliorant l'information des assurés : en particulier, un site Internet commun de référence sur la retraite, à partir duquel les internautes peuvent accéder à l'outil de simulation M@rel pour procéder à des calculs virtuels de pensions. Aujourd'hui, la réussite du droit à l'information est unanimement reconnue.

La mise en œuvre du droit à l'information suppose une capacité de tous ses membres à travailler ensemble. À cet égard, le défi a-t-il été relevé ?

M. D. : Dès l'origine, le Gip Info Retraite a joué un rôle central d'impulsion et de coordination pour mobiliser les 35 organismes de retraite, très divers à tous les points de vue, chargés de ce nouveau droit à l'information. Le Gip fonctionne « en commun », avec la volonté de ne pas déposséder les organismes de leurs prérogatives, en particulier dans la relation avec les assurés ; il conduit avec souplesse l'avancée des projets et tient compte des temps d'adaptation plus ou moins longs des régimes pour rejoindre certains projets, par exemple sur la dématérialisation des échanges de données.

Au-delà du droit à l'information tel qu'il a été mis en œuvre, comment voyez-vous, demain, la coopération inter-régimes ?

M. D. : L'avenir de la coopération inter-régimes passe par une réflexion plus large sur les moyens de simplifier les relations entre les assurés et leurs régimes de retraite. Les efforts doivent s'orienter autour de trois principaux axes : permettre aux régimes comme aux assurés de disposer d'une vision aboutie de l'ensemble de la carrière et des droits futurs à pension, *via* un point d'entrée unique ; concourir, à terme, à mettre en place une demande unique de retraite élargie, dématérialisée et préremplie ; simplifier la mise en paiement comme le contrôle des prestations. Ces chantiers ambitieux ne pourront bien évidemment aboutir que s'ils s'appuient sur l'engagement et la coopération de tous. ●

Jean-Marie Palach, directeur général du Gip Info Retraite

Une très forte légitimité juridique

Quelles sont les grandes étapes qui ont marqué le droit à l'information ?

J.-M. P. : Je distinguerais deux grandes étapes. La première, c'est l'envoi, prévu par la loi du 21 août 2003, d'un document d'information dès l'âge de 35 ans, puis tous les cinq ans. La montée en charge a été progressive : en 2007, les personnes de 50 ans ont été les premières destinataires de ce document ; depuis 2010, le premier envoi se fait dès 35 ans.
La deuxième étape correspond à la loi de 2010 qui crée trois nouveaux services : l'entretien information retraite (EIR), l'accès à son relevé inter-régimes par le portail Internet de sa caisse de retraite et l'envoi d'un document à visée pédagogique aux nouveaux assurés.

Quel est le rôle du Gip Info Retraite dans la mise en œuvre du droit à l'information ?

J.-M. P. : En créant le droit à l'information, la loi de 2003 en précise le caractère inter-régimes. Quel que soit le nombre d'organismes de retraite auprès desquels une personne a cotisé, ils ont pour mission de lui envoyer un document unique d'information et ont l'obligation de travailler ensemble. Le Gip Info Retraite assure cette fonction de coordination. Nous sommes une petite équipe de 10 personnes, mais nous faisons coopérer les experts des différents régimes. Par exemple, le Gip a défini les documents du droit à l'information, mais c'est l'Agirc, l'Arrco et la Cnav qui les réalisent pour l'ensemble des organismes de retraite. En vitesse de croisière, entre 5 et 6 millions de documents sont envoyés chaque année.

Quels ont été, selon vous, les facteurs de réussite de ce projet ?

J.-M. P. : Le secret de la réussite, c'est une très forte légitimité juridique : le Gip Info Retraite est une émanation directe des 35 organismes de retraite de base ou de retraite complémentaire qui siègent à son conseil d'administration. Les décisions sont prises par les représentants des institutions eux-mêmes. Le droit à l'information tel qu'il a été défini est très engageant pour les organismes. Depuis dix ans, il a très bien fonctionné. ●

C'est prévu pour
votre retraite
À partir du 1er janvier 2014, votre retraite complémentaire sera versée
chaque mois !
Difficile de faire plus simple.
C'est automatique et ça me va. Parce que les démarches...
Si on parle de la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ça me concerne!
C'est logique mes charges c'est tous les mois.

C'est automatique, pas de démarche à effectuer auprès de votre caisse de retraite AGIRC et ARRCO. À partir du premier janvier 2014, votre retraite complémentaire sera versée, sur votre compte, tous les mois et non plus tous les trimestres.

Cette information concerne tous les retraités du secteur privé dont la retraite est versée en France, dans les départements et les collectivités d'outre-mer ou dans les pays européens. Pour tout renseignement, rendez-vous sur : **maretraitecomplementaire.fr**

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille